Avis de convocation à la

176e assemblée annuelle des actionnaires

et circulaire de la direction sollicitant des procurations

LE 4 MARS 2008

Votre participation est importante – prenez quelques instants pour voter.

La description des directives concernant le vote commence à la page 1.

INFORMATION IMPORTANTE POUR LES ACTIONNAIRES

Banque Scotia

Banque Scotia

À l'attention de nos actionnaires

Vous êtes invités à assister à la 176e assemblée annuelle des actionnaires de La Banque de Nouvelle-Écosse, qui aura lieu au Shaw Conference Centre à Edmonton (Alberta) à 10 h (heure des Rocheuses), le mardi 4 mars 2008. L'assemblée annuelle vous donne l'occasion d'en apprendre davantage sur la Banque, de recevoir ses résultats financiers et de prendre connaissance de ses projets d'avenir. Vous y rencontrerez également les administrateurs et les membres de la haute direction.

L'avis de convocation et la circulaire de la direction sollicitant des procurations ci-joints décrivent les questions devant être traitées à l'assemblée annuelle. Même si vous ne pouvez pas assister à l'assemblée annuelle, il est important que vos actions y soient représentées et que vous exerciez les droits de vote rattachés à celles-ci en utilisant le formulaire de procuration ou le formulaire de directives concernant le vote ci-joints. Nous vous invitons à vous familiariser avec l'information contenue dans la circulaire de la direction sollicitant des procurations, puis à voter dès que possible. Nous espérons que vous exercerez les droits de vote rattachés à vos actions.

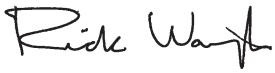
L'assemblée annuelle sera diffusée en direct dans la section « Relations avec les investisseurs » du site Web de la Banque Scotia, à l'adresse www.banquescotia.com. De plus, un enregistrement de l'assemblée demeurera disponible sur ce site pendant plusieurs semaines après l'assemblée.

Veuillez agréer l'assurance de nos sentiments les meilleurs.

Le président du conseil,

Arthur R.A. Scace

Le président et chef de la direction,



Rick Waugh

Banque Scotia

AVIS DE CONVOCATION À LA 176e ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES

L'assemblée annuelle des actionnaires de La Banque de Nouvelle-Écosse aura lieu

le **mardi 4 mars 2008**

à **10 h (heure des Rocheuses)**

au **Shaw Conference Centre, Hall C**
9797 Jasper Avenue
Edmonton (Alberta) T5J 1N9

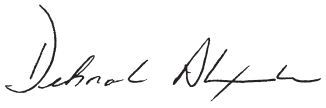
aux fins suivantes :

- recevoir les états financiers et le rapport des vérificateurs portant sur ces états financiers pour l'exercice terminé le 31 octobre 2007;
- élire les administrateurs;
- nommer KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. en tant que vérificateurs;
- examiner certaines propositions présentées par des actionnaires (figurant à l'annexe A de la circulaire de la direction sollicitant des procurations ci-jointe);
- traiter toute autre question dont l'assemblée peut être dûment saisie.

À la date de référence, soit le 14 janvier 2008, il y avait 985 301 500 actions ordinaires de la Banque en circulation et, sous réserve des restrictions prévues dans la *Loi sur les banques*, ces actions conféraient chacune une voix à l'assemblée annuelle.

Nous invitons les actionnaires inscrits à remplir le formulaire de procuration et à le retourner dans l'enveloppe ci-jointe ou par télécopieur au 416-263-9524 ou au 1-866-249-7775. **Le formulaire de procuration doit parvenir à l'agent des transferts de la Banque, Société de fiducie Computershare du Canada, à son bureau situé au 100, avenue University, 9e étage, Toronto (Ontario) Canada M5J 2Y1, au plus tard à 17 h (heure normale de l'Est), le 3 mars 2008.**

Par ordre du conseil d'administration



Toronto (Ontario) Canada
Le 14 janvier 2008

Deborah M. Alexander
Vice-présidente à la direction,
Services juridiques et Secrétariat général

NOTA : Si vous souhaitez recevoir (ou continuer de recevoir) les états financiers intermédiaires et les rapports de gestion intermédiaires trimestriels par la poste au cours de l'année 2008 et que vous êtes un actionnaire inscrit, vous devez cocher la case de demande prévue à cette fin au bas de votre formulaire de procuration. Les autres actionnaires peuvent remplir et retourner le formulaire de demande de rapports trimestriels ci-joint. Si vous n'en faites pas la demande, les rapports trimestriels ne vous seront pas envoyés. Les résultats financiers sont annoncés par communiqué de presse, et les états financiers et les rapports de gestion sont disponibles sur le site Web de la Banque Scotia, au www.banquescotia.com.

Certains foyers peuvent recevoir plusieurs exemplaires du rapport annuel lors des envois aux actionnaires si plusieurs actionnaires inscrits résident à la même adresse. Les actionnaires inscrits peuvent cesser de recevoir le rapport annuel, contenant les états financiers annuels et le rapport de gestion annuel, en cochant la case Renonciation au rapport annuel au bas du formulaire de procuration. Si vous cochez la case Renonciation au rapport annuel, vous ne recevrez pas le rapport annuel, mais vous continuerez de recevoir la circulaire de la direction sollicitant des procurations, le formulaire de procuration et les autres documents envoyés aux actionnaires. Si vous êtes un actionnaire inscrit et que vous ne cochez pas la case, vous continuerez de recevoir le rapport annuel.

Table des matières

Circulaire de la direction sollicitant des procurations

Partie I — Droits de vote

Qui peut voter? 1
Voter en personne 1
Voter par procuration 1
Propriétaires véritables (détenteurs non inscrits) 2
Nombre de voix requises pour approbation 3
Sollicitation de procurations 3

Partie II — Ordre du jour de l'assemblée

États financiers 3
Élection des administrateurs 3
Nomination des vérificateurs 10
Propositions des actionnaires 11

Partie III — Gouvernance

Réglementation de la gouvernance 12
Rapports des comités 13
Rapport du comité de vérification et de révision 13
Rapport du comité de gouvernance et du régime de retraite 14
Rapport du comité de direction et d'évaluation des risques 15
Rapport du comité des ressources humaines 16

Partie IV — Rémunération et autres renseignements

Rémunération des administrateurs 17
Rapport du comité des ressources humaines sur la rémunération de la haute direction 21
Rémunération de la haute direction 32
Unités d'actions liées au rendement (UALR) 34
Options d'achat d'actions 34
Titres autorisés à des fins d'émission aux termes des régimes de rémunération en actions 35
Prestations de retraite 36
Changement de contrôle et licenciement sans motif valable 38
Rémunération annuelle totale 38
Graphique du rendement des actions 40
Prêts aux administrateurs et membres de la haute direction 41
Assurance de la responsabilité civile des administrateurs et dirigeants 42
Offre publique de rachat dans le cours normal des activités 42
Documents supplémentaires 43
Approbation des administrateurs 43

Annexe A

Propositions soumises par des actionnaires 44

Appendice 1

Déclaration touchant les règles en matière de gouvernance d'entreprise . . 56

Appendice 2

Normes d'indépendance des administrateurs 64

NOTA : Si vous êtes un actionnaire inscrit, un formulaire de procuration est aussi joint à la présente circulaire de la direction sollicitant des procurations. Vous pouvez utiliser ce formulaire pour exercer les droits de vote afférents à vos actions si vous ne pouvez assister à l'assemblée des actionnaires; veuillez vous reporter à la rubrique « *Voter par procuration* ». Si vous n'êtes pas un actionnaire inscrit (un courtier ou un autre intermédiaire détient pour vous les actions dont vous êtes propriétaire véritable), il est possible que vous receviez de votre intermédiaire, avec la présente circulaire de la direction sollicitant des procurations, un formulaire de directives concernant le vote ou un formulaire de procuration; veuillez vous reporter à la rubrique « *Propriétaires véritables (détenteurs non inscrits)* ».

LA BANQUE DE NOUVELLE-ÉCOSSE

CIRCULAIRE DE LA DIRECTION SOLLICITANT DES PROCURATIONS

Toute l'information est en date du 3 janvier 2008, à moins d'indication contraire.

La présente circulaire est expédiée relativement à la sollicitation par la direction de La Banque de Nouvelle-Écosse (la « Banque ») de procurations devant servir lors de l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque (l'« assemblée ») qui se tiendra aux lieu, date et heure et aux fins indiqués dans l'avis de convocation ci-joint.

Partie I — DROITS DE VOTE

QUI PEUT VOTER?

Une voix par action

Le 14 janvier 2008 est la date de référence pour déterminer les actionnaires qui ont le droit de recevoir un avis de convocation et de voter à l'assemblée.

Sous réserve de certaines restrictions décrites ci-après, chaque actionnaire a droit à une voix pour chaque action ordinaire de la Banque (« action ordinaire de la Banque ») immatriculée à son nom au 14 janvier 2008. En date du 3 janvier 2008, on comptait 985 207 104 actions ordinaires de la Banque en circulation.

Aux termes de la *Loi sur les banques*, aucune personne ni entité, avec les entités qu'elle contrôle, ne peut être propriétaire de plus de 10 % de toute catégorie d'actions de la Banque sans l'approbation du ministre des Finances. À la connaissance des administrateurs et dirigeants de la Banque, aucune personne ni entité n'est propriétaire d'actions comportant plus de 10 % des droits de vote afférents aux actions émises et en circulation de toute catégorie de la Banque, ni n'exerce un contrôle ou n'a la haute main sur celles-ci.

Restrictions quant aux droits de vote

La *Loi sur les banques* limite les droits de vote des actionnaires de la Banque de certaines façons. Les droits de vote afférents aux actions ne peuvent être exercés, en personne ou par procuration, si les actions sont détenues en violation de la *Loi sur les banques*, ou si les actions sont la propriété effective du gouvernement du Canada ou d'une province du Canada, du gouvernement d'un pays étranger ou de toute subdivision politique de ce pays, ou de tout organisme de ces entités. Aucune personne ni aucune entité contrôlée par quelque personne ne peuvent exercer à l'égard d'actions détenues en propriété véritable par cette personne ou cette entité des droits de vote représentant, au total, plus de 20 % des droits de vote admissibles qui peuvent être exercés.

Pour de plus amples renseignements concernant les droits de vote, veuillez communiquer avec la secrétaire de la Banque.

VOTER EN PERSONNE

Les actionnaires inscrits qui assistent à l'assemblée à Edmonton le 4 mars 2008 peuvent exprimer une voix pour chaque action ordinaire de la Banque qu'ils détiennent (sauf les actionnaires soumis aux restrictions de vote) à l'égard des résolutions soumises à l'assemblée. Si vous êtes un actionnaire inscrit désirant assister et voter personnellement à l'assemblée, vous n'avez pas à remplir et à retourner le formulaire de procuration. Veuillez vous inscrire auprès du scrutateur, Société de fiducie Computershare du Canada, à votre arrivée à l'assemblée. Notez que la majorité des actionnaires de la Banque sont des propriétaires véritables. Si vous êtes un propriétaire véritable, consultez la rubrique ci-après intitulée « Propriétaires véritables (détenteurs non inscrits) ».

VOTER PAR PROCURATION

Si vous ne prévoyez pas assister à l'assemblée, vous pouvez exercer vos droits de vote en nommant un fondé de pouvoir qui y assistera pour vous. Vous pouvez dire à cette personne comment voter ou la laisser choisir pour vous.

Qu'est-ce qu'une procuration?

Une procuration est un document qui autorise quelqu'un d'autre que l'actionnaire inscrit à assister à l'assemblée et à y exercer les droits de vote de ce dernier. Si vous êtes un actionnaire inscrit, un formulaire de procuration est joint au présent document pour l'assemblée. Veuillez l'utiliser pour nommer un fondé de pouvoir. (Vous pouvez également utiliser tout autre formulaire de procuration légal.)

Nomination d'un fondé de pouvoir

Votre fondé de pouvoir est la personne que vous nommez pour exercer vos droits de vote. **Vous pouvez indiquer la personne de votre choix en tant que votre fondé de pouvoir.** Cette personne n'a pas à être un autre actionnaire. Vous n'avez qu'à inscrire le nom de cette personne dans l'espace en blanc prévu dans le formulaire de procuration ci-joint. Si vous laissez l'espace susmentionné du formulaire de procuration en blanc, les personnes désignées dans le formulaire, qui sont administrateurs de la Banque, sont nommées pour agir en tant que votre fondé de pouvoir. Votre procuration

autorise le fondé de pouvoir à voter et à agir autrement pour vous à l'assemblée, y compris à toute reprise de celle-ci après ajournement.

Si vous votez à l'égard des questions soumises en cochant les cases pertinentes dans le formulaire de procuration, les droits de vote afférents à vos actions seront exercés selon vos directives. Si vous ne cochez aucune des cases, votre fondé de pouvoir peut exercer les droits de vote afférents à vos actions comme il le souhaite (se reporter à la rubrique « Vos droits de vote exercés par procuration »).

Pour que votre procuration soit valide, vous devez la retourner dûment signée au plus tard à 17 h (heure normale de l'Est), le 3 mars 2008, au bureau de Toronto de l'agent des transferts de la Banque, Société de fiducie Computershare du Canada, situé à l'adresse suivante :

100, avenue University, 9e étage
Toronto (Ontario) M5J 2Y1
ou
par télécopieur, au 416-263-9524
ou au 1-866-249-7775

Si vous changez d'idée

Si vous désirez révoquer votre procuration après l'avoir remise, vous pouvez le faire à tout moment avant qu'elle soit utilisée. Vous ou votre mandataire autorisé devez déclarer clairement par écrit que vous désirez révoquer votre procuration et vous devez transmettre ce document à l'une des adresses suivantes :

Direction générale de La Banque de
Nouvelle-Écosse
44, rue King Ouest
Toronto (Ontario) M5H 1H1
À l'attention de Deborah M. Alexander
Vice-présidente à la direction, Services juridiques et
Secrétariat général
Télécopieur : 416-866-5090
OU
Siège social de La Banque de Nouvelle-Écosse
1709, rue Hollis
Halifax (Nouvelle-Écosse) B3J 3B7
À l'attention de John Oliver
Vice-président principal, bureau régional de
l'Atlantique
Télécopieur : 1-877-841-9920

La procuration peut être révoquée i) si une révocation est reçue au plus tard le dernier jour ouvrable avant le jour de l'assemblée (ou de toute reprise de celle-ci après ajournement), ii) si une révocation est déposée auprès du président de l'assemblée le jour de l'assemblée (ou de la reprise de celle-ci) ou iii) de toute autre manière permise par la loi.

Si vous révoquez votre procuration et ne la remplacez pas par une autre qui aura été déposée au bureau de Toronto de l'agent des transferts de la Banque, Société de fiducie Computershare du Canada, avant 17 h (heure normale de l'Est), le 3 mars 2008, vous pouvez quand même exercer les droits de vote afférents à vos actions, mais vous devez le faire en personne à l'assemblée.

Vos droits de vote exercés par procuration

Si vous avez dûment rempli et signé votre procuration et l'avez transmise à l'agent des transferts avant 17 h (heure normale de l'Est), le 3 mars 2008, alors votre fondé de pouvoir peut voter en votre nom à l'assemblée. Si vous avez précisé dans le formulaire de procuration comment voter à l'égard d'une question en particulier (en indiquant POUR, CONTRE ou ABSTENTION), alors votre fondé de pouvoir doit exercer en conséquence les droits de vote afférents à vos actions lors du scrutin.

Si vous N'AVEZ PAS précisé comment voter à l'égard d'une question en particulier, alors votre fondé de pouvoir peut exercer les droits de vote afférents à vos actions comme il le souhaite; si vous avez nommé les personnes désignées dans le formulaire de procuration en tant que votre fondé de pouvoir, à moins d'indication contraire, les droits de vote afférents à vos actions seront exercés à l'assemblée de la façon suivante :

- **POUR l'élection en tant qu'administrateurs des candidats dont le nom est indiqué dans la présente circulaire de la direction sollicitant des procurations;**
- **POUR la nomination de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. en tant que vérificateurs;**
- **CONTRE les propositions des actionnaires décrites à l'annexe A.**

Pour de plus amples renseignements sur l'une ou l'autre de ces questions, veuillez vous reporter à la partie II « Ordre du jour de l'assemblée ». Si des modifications sont proposées aux questions décrites dans l'avis de convocation ci-joint ou si l'assemblée est dûment saisie d'autres questions, votre fondé de pouvoir peut exercer les droits de vote afférents à vos actions comme il le souhaite. L'avis de convocation comprend toutes les questions devant être soumises à l'assemblée qui sont connues de la direction en date des présentes.

Confidentialité

Toutes les procurations seront considérées comme confidentielles et seront retournées à l'agent des transferts de la Banque, Société de fiducie Computershare du Canada. La division du service des transferts des valeurs mobilières de l'agent des transferts comptera les procurations et compilera les résultats, qui seront vérifiés par les scrutateurs de l'assemblée. L'agent des transferts remettra à la Banque une procuration si celle-ci comporte une observation destinée à la direction de la Banque ou si la loi l'exige.

PROPRIÉTAIRES VÉRITABLES (DÉTENTEURS NON INSCRITS)

La plupart des actionnaires sont des « propriétaires véritables » qui ne sont pas des actionnaires inscrits. Leurs actions ordinaires de la Banque sont immatriculées

au nom d'un intermédiaire comme un courtier en valeurs mobilières, une institution financière, un fiduciaire ou un dépositaire ou autre prête-nom qui détient les actions pour leur compte ou au nom d'une chambre de compensation dont l'intermédiaire est un adhérent (par exemple Services de dépôt et de compensation CDS inc.). Les intermédiaires sont tenus de transmettre les documents relatifs à l'assemblée aux détenteurs non inscrits, à moins de directives contraires du détenteur (et si la réglementation l'exige dans certains cas, malgré ces directives).

Seuls les actionnaires inscrits ou leurs fondés de pouvoir dûment nommés peuvent voter à l'assemblée. Les détenteurs non inscrits devraient suivre les directives de leurs intermédiaires en ce qui concerne l'exercice des droits de vote. Généralement, les intermédiaires fourniront aux détenteurs non inscrits : a) un formulaire de directives concernant le vote que le détenteur non inscrit peut remplir et signer, ou qui permet de voter par un autre moyen comme le téléphone ou Internet; ou b) un formulaire de procuration signé par l'intermédiaire et indiquant le nombre d'actions appartenant au détenteur non inscrit, mais non rempli par ailleurs. Ces documents permettent aux détenteurs non inscrits de dicter la façon dont seront exercés les droits de vote afférents aux actions dont ils sont propriétaires véritables.

Si un détenteur non inscrit désire assister et voter personnellement à l'assemblée, il doit inscrire son nom dans l'espace prévu pour la nomination d'un fondé de pouvoir sur le formulaire de directives concernant le vote ou sur le formulaire de procuration fourni par l'intermédiaire et suivre attentivement les directives de ce dernier pour la remise du formulaire signé ou sur les autres méthodes de réponse.

NOMBRE DE VOIX REQUISES POUR APPROBATION

Toutes les questions soumises à un vote à l'assemblée, telles qu'elles sont décrites dans l'avis de convocation ci-joint, peuvent être approuvées à la majorité simple des voix exprimées.

SOLLICITATION DE PROCURATIONS

La direction de la Banque vous prie de signer et de retourner le formulaire de procuration ou le formulaire de directives concernant le vote pour que vos droits de vote soient exercés à l'assemblée.

La Banque paiera le coût de la sollicitation des procurations, qui se fera principalement par la poste. Toutefois, des procurations peuvent également être sollicitées par téléphone, par écrit ou en personne par des employés de la Banque ou par Société de fiducie Computershare du Canada. La Banque peut aussi faire appel aux services de mandataires moyennant un coût minime.

Partie II — ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE

ÉTATS FINANCIERS

Les états financiers consolidés et le rapport de gestion pour l'exercice terminé le 31 octobre 2007 sont inclus dans le rapport annuel qui a été posté aux actionnaires avec la présente circulaire de la direction sollicitant des procurations et/ou sont accessibles sur le site Web de la Banque au www.banquescotia.com ainsi que sur les sites Web des organismes de réglementation au www.sedar.com ou au www.sec.gov (documents déposés par les sociétés dans EDGAR).

ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Les candidats proposés à l'élection en tant qu'administrateurs, qui ont été recommandés au conseil d'administration par le comité de gouvernance et du régime de retraite, sont indiqués ci-après à la rubrique « Les candidats proposés ». Le nombre d'administrateurs à élire à l'assemblée est de 14. Le mandat de chaque administrateur expire à la levée de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires suivant l'élection de l'administrateur. Puisque M^me^ McDougall n'est plus admissible au renouvellement de son mandat, elle quittera son poste au sein du conseil à l'assemblée annuelle mais continuera de remplir ses fonctions d'administrateur jusqu'à la date de cette assemblée. M. Schwartz a quitté le conseil d'administration le 19 novembre 2007. M. Schwartz a été nommé administrateur honoraire de la Banque. Le conseil a l'intention de nommer M^me^ McDougall administratrice honoraire après l'assemblée annuelle.

Les candidats proposés

Les personnes suivantes sont les candidats proposés à l'élection en tant qu'administrateurs de la Banque. Tous les candidats sont actuellement administrateurs de la Banque.

À moins de directives contraires, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ont l'intention de voter POUR les candidats mentionnés ci-après. Si, pour tout motif, au moment de l'assemblée, l'un d'eux est incapable de s'acquitter de ses fonctions, et à moins d'indication contraire, il est prévu que les personnes désignées dans le formulaire de procuration voteront à leur gré pour un ou plusieurs candidats remplaçants.

Candidats aux postes d'administrateurs

Ronald A. Brenneman
Calgary (Alberta)
Canada

Actions : 49 421
UADA : 22 723

M. Brenneman, qui est âgé de 61 ans, est président et chef de la direction de Petro-Canada, société pétrolière et gazière. Il a commencé sa carrière dans le secteur pétrolier et gazier en 1969. Depuis, il a occupé divers postes chez Compagnie Pétrolière Impériale Ltée, Exxon Corporation et Petro-Canada. Il est titulaire d'un baccalauréat en sciences (génie chimique) de l'Université de Toronto et d'une maîtrise en sciences (systèmes de commande) de l'Université de Manchester.

M. Brenneman siège au conseil d'administration de Petro-Canada, de BCE Inc. et de Syncrude Canada Ltd. Il joue un rôle actif au sein de l'Association pétrolière du Canada, du Conseil canadien de la sécurité et des campagnes de Centraide à Calgary et à Toronto. Il a aussi collaboré aux campagnes de financement du Mount Royal College et du nouvel hôpital pour enfants de l'Alberta. M. Brenneman n'a pas été administrateur d'autres sociétés cotées en Bourse au cours de la période de 2003 à 2007.

Domaines de compétences : pétrole et gaz, finances, gestion

Détails relatifs au conseil de la Banque Scotia :
- Administrateur depuis le 28 mars 2000
- Membre : du comité de vérification et de révision (dont il est l'expert financier désigné) et du comité des ressources humaines
- Respecte les lignes directrices concernant l'actionnariat
- Indépendant
- Date la plus éloignée de cessation des fonctions : non rééligible en mars 2017

C.J. Chen
Singapour

Actions : 33 624
UADA : 9 692

M. Chen, qui est âgé de 62 ans, est avocat-conseil auprès de Rajah & Tann, cabinet d'avocats de Singapour spécialisé dans le droit des entreprises, de même que les marchés financiers, les titres de participation et les fiducies. Il compte plus de 30 ans de carrière en droit. Il est bachelier en droit (avec distinction) de l'Université de Singapour. M. Chen est membre de l'International Advisory Council of Washington University à St. Louis, Missouri (É.-U.) et du Conseil consultatif de la Faculté de gestion de l'Université Dalhousie.

M. Chen siège au conseil d'administration de plusieurs sociétés, notamment Amatil Investments (Singapore) Pte Ltd., Polo Ralph Lauren Sourcing Company Limited et The Bank of Nova Scotia Asia Limited. De plus, à différents moments au cours de la période de 2003 à 2007, M. Chen a été administrateur des sociétés cotées en Bourse suivantes : Keppel Hitachi Zosen Limited, Superior Multi-Packaging Ltd. et Wearnes International (1994) Limited.

Domaines de compétences : politique économique asiatique et étrangère, droit, sociétés et marchés des entreprises

Détails relatifs au conseil de la Banque Scotia :
- Administrateur depuis le 30 octobre 1990
- Membre : du comité de gouvernance et du régime de retraite
- Respecte les lignes directrices concernant l'actionnariat
- Indépendant
- Date la plus éloignée de cessation des fonctions : non rééligible en mars 2016

N. Ashleigh Everett
Winnipeg (Manitoba)
Canada

Actions : 12 308
UADA : 16 143

M^me^ Everett, qui est âgée de 51 ans, est présidente, secrétaire générale et administratrice de Royal Canadian Securities Limited, qui compte parmi ses principales filiales Domo Gasoline Corporation, détaillant d'essence, et Royal Canadian Properties Limited, société immobilière et d'aménagement d'immeubles. Elle a obtenu son B.A. de l'Université Queen's et son M.B.A. de l'Ivey School of Business de l'Université de Western Ontario.

M^me^ Everett siège au conseil de Manitoba Telecom Services Inc., de Centre Venture Development Corporation et de Winnipeg Harvest Inc. Elle est membre de la World Presidents' Organization. M^me^ Everett n'a pas été administratrice d'autres sociétés cotées en Bourse au cours de la période de 2003 à 2007.

Domaines de compétences : commerce de détail et aménagement immobilier, gestion

Détails relatifs au conseil de la Banque Scotia :
- Administratrice depuis le 28 octobre 1997
- Membre : du comité de gouvernance et du régime de retraite et du comité des ressources humaines
- Respecte les lignes directrices concernant l'actionnariat
- Indépendante
- Date la plus éloignée de cessation des fonctions : non rééligible en mars 2027

John C. Kerr, C.M., O.B.C., LL.D.
Vancouver (Colombie-Britannique) Canada

Actions : 11 800
UADA : 21 682

M. Kerr, qui est âgé de 63 ans, est président du conseil de Lignum Investments Ltd., société de placement fermée, et il est associé directeur de Lignum Forest Products LLP, société fermée de distribution de produits forestiers. Il est président de Vancouver Professional Baseball LLP, propriétaire des Vancouver Canadians, équipe de ligue mineure de baseball. Il a obtenu son B.A. de l'Université de la Colombie-Britannique et son M.B.A. de l'Université de la Californie, à Berkeley.

M. Kerr est président du conseil de la Vancouver Foundation. De plus, à différents moments au cours de la période de 2003 à 2007, M. Kerr a été administrateur des sociétés cotées en Bourse suivantes : Riverside Forest Products Ltd., Louisiana Pacific Corporation et Bombardier Inc.

Domaines de compétences : produits forestiers, finances

Détails relatifs au conseil de la Banque Scotia :

- Administrateur depuis le 30 mars 1999
- Membre : du comité de gouvernance et du régime de retraite et du comité des ressources humaines
- Respecte les lignes directrices concernant l'actionnariat
- Indépendant
- Date la plus éloignée de cessation des fonctions : non rééligible en mars 2015

L'honorable Michael J.L. Kirby
Nepean (Ontario) Canada

Actions : 1 510
UADA : 25 236

M. Kirby, qui est âgé de 66 ans, est président de la Commission de la santé mentale du Canada et administrateur de sociétés. Il a été membre du Sénat du Canada entre 1984 et 2006. Il est titulaire d'un baccalauréat en sciences et d'une maîtrise en mathématiques de l'Université Dalhousie, ainsi que d'un doctorat en mathématiques appliquées de l'Université Northwestern. L'Université Dalhousie lui a également décerné un doctorat honorifique en droit.

M. Kirby siège au conseil de Brainhunter Inc., d'Extendicare REIT, d'Indigo Books and Music Inc., de MDC Partners Inc. et de l'Ontario Energy Savings Corporation, administrateur d'Energy Savings Income Fund. M. Kirby a été vice-président du conseil du Conseil de surveillance de la normalisation comptable. Auparavant, M. Kirby a été président du Comité sénatorial permanent des banques et du commerce, le comité sénatorial qui s'occupe de toutes les questions touchant la législation et la réglementation des entreprises, et il a été président du Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie. De plus, à différents moments au cours de la période de 2003 à 2007, M. Kirby a été administrateur des sociétés cotées en Bourse suivantes : Azure Dynamics Corporation, Maxxcom Inc., CPI Plastics Group Limited et Extendicare Inc.

Domaines de compétences : politique publique, finances et mathématiques

Détails relatifs au conseil de la Banque Scotia :

- Administrateur depuis le 28 mars 2000
- Membre : du comité de vérification et de révision (président) et du comité de direction et d'évaluation des risques
- Respecte les lignes directrices concernant l'actionnariat
- Indépendant
- Date la plus éloignée de cessation des fonctions : non rééligible en mars 2012

Laurent Lemaire
Warwick (Québec) Canada

Actions : 18 966
UADA : 0

M. Lemaire, qui est âgé de 69 ans, est vice-président exécutif du conseil d'administration de Cascades Inc., fabricant de produits de pâtes et papiers, de matériaux d'emballage et de construction et de produits hygiéniques. Il est titulaire d'une maîtrise en commerce de l'Université de Sherbrooke, de même que d'un doctorat honorifique en administration.

M. Lemaire siège au conseil d'administration de Cascades Inc., Junex Inc. ainsi qu'à différents conseils au sein du groupe des sociétés Cascades. Au cours de la période de 2003 à 2007, M. Lemaire était administrateur de Norampac Inc., qui était, jusqu'en 2007, une société cotée en Bourse.

Domaines de compétences : gestion, fabrication et produits forestiers

Détails relatifs au conseil de la Banque Scotia :

- Administrateur depuis le 31 mars 1987
- Membre : du comité de direction et d'évaluation des risques et du comité des ressources humaines
- Respecte les lignes directrices concernant l'actionnariat
- Indépendant
- Date la plus éloignée de cessation des fonctions : non rééligible en mars 2009

John T. Mayberry,
C.M.
Burlington (Ontario)
Canada

Actions : 11 832
UADA : 23 845

M. Mayberry, qui est âgé de 63 ans, est administrateur de sociétés et l'ancien président du conseil et chef de la direction de Dofasco Inc., fabricant de produits d'acier primaire. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université de Western Ontario et d'un diplôme en métallurgie-sidérurgie de l'Université McMaster. L'Université McMaster lui a décerné un doctorat honorifique en droit et il est membre de l'Ordre du Canada.

M. Mayberry siège au conseil de MDS Inc., dont il est également président du conseil non dirigeant. De plus, à différents moments au cours de la période de 2003 à 2007, M. Mayberry a agi en qualité d'administrateur des sociétés cotées en Bourse suivantes : CFM Corporation, Decoma International Inc., Dofasco Inc. et Inco Limitée.

Domaines de compétences : produits d'acier primaire et gestion

Détails relatifs au conseil de la Banque Scotia :
- Administrateur depuis le 29 mars 1994
- Membre : du comité de direction et d'évaluation des risques (président) et du comité des ressources humaines
- Respecte les lignes directrices concernant l'actionnariat
- Indépendant
- Date la plus éloignée de cessation des fonctions : non rééligible en mars 2015

Elizabeth Parr-Johnston,
C.M., Ph.D., D. Litt.
Chester Basin
(Nouvelle-Écosse)
Canada

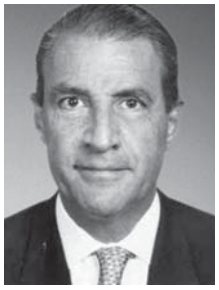
Actions : 9 620
UADA : 20 059

M^me^ Parr-Johnston, qui est âgée de 68 ans, est présidente de Parr Johnston Economic and Policy Consultants. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès arts du Wellesley College, de même que d'une maîtrise et d'un doctorat en économie de l'Université Yale. Elle a une expertise en matière de recherche quant à la politique économique et publique et elle participe régulièrement à des publications et à des présentations sur les études supérieures au Canada, sur la politique publique et sur la gestion générale.

M^me^ Parr-Johnston a été présidente et rectrice de l'Université du Nouveau-Brunswick (de 1996 à 2002) et de l'Université Mount Saint Vincent (de 1991 à 1996). Elle siège actuellement au conseil d'administration de plusieurs organismes, dont Emera Incorporated, la Société de recherche sociale appliquée, la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire, l'École nationale de théâtre et le Conseil des académies canadiennes, en qualité de présidente du conseil dans le cas de ce dernier. De plus, à différents moments au cours de la période de 2003 à 2007, M^me^ Parr-Johnston a été administratrice des sociétés cotées en Bourse suivantes : Empire Company Limited, Nova Scotia Power Incorporated et FPI Limited.

Domaines de compétences : éducation, politique publique et économie

Détails relatifs au conseil de la Banque Scotia :
- Administratrice depuis le 26 octobre 1993
- Membre : du comité de vérification et de révision et du comité de gouvernance et du régime de retraite
- Respecte les lignes directrices concernant l'actionnariat
- Indépendante
- Date la plus éloignée de cessation des fonctions : non rééligible en mars 2010



Alexis E. Rovzar de la Torre
New York (New York)
É.-U.

Actions : 4 392
UADA : 0

M. Rovzar, qui est âgé de 56 ans, est associé directeur responsable de la pratique en Amérique latine de White & Case LLP, cabinet d'avocats d'envergure internationale. Il est titulaire d'un doctorat en droit de l'Université nationale du Mexique. Il est autorisé à pratiquer le droit au Mexique.

M. Rovzar siège au conseil d'administration de plusieurs sociétés, notamment : Fomento Económico Mexicano, S.A. (FEMSA), Coca-Cola Femsa, S.A. (KOF) et Grupo BIMBO, S.A. Il est aussi membre du conseil consultatif de Grupo ACIR Communicaciones, S.A. de C.V. et administrateur de Compañía Occidental Mexicana, S.A. M. Rovzar consacre un temps appréciable à des activités philanthropiques au Mexique et à l'étranger. Il est membre actif du conseil de Procura, A.C., de Appleseeds, de Reintegra, A.C., de ProVivah, d'Endeavor Mexico, de la Chambre de commerce États-Unis-Mexique et de l'Americas Society établie à New York, du Patronato del Instituto Nacional de Pediatría. Il préside le conseil du Philharmonic Orchestra of the Americas et est membre du conseil de l'International Overseers de la Tufts University et du Center on Philanthropy of Indiana University, et de l'Institut de médiation du Mexique, ainsi que d'autres organisations professionnelles. M. Rovzar n'a été administrateur d'aucune société cotée en Bourse au cours de la période de 2003 à 2007.

Domaines de compétences : droit et affaires internationales

Détails relatifs au conseil de la Banque Scotia :
- Administrateur depuis le 31 décembre 2005
- Membre : du comité de gouvernance et du régime de retraite
- A jusqu'à l'exercice 2013 pour respecter les lignes directrices concernant l'actionnariat
- Indépendant
- Date la plus éloignée de cessation des fonctions : non rééligible en mars 2022

Arthur R.A. Scace,
C.M., c.r.
Toronto (Ontario)
Canada

Actions : 15 838
UADA : 14 175

M. Scace, qui est âgé de 69 ans, est président du conseil de la Banque. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université de Toronto et de l'Université Oxford, d'une maîtrise de l'Université Harvard et d'un diplôme en droit d'Osgoode Hall. Il a été admis au Barreau de l'Ontario en 1967.

M. Scace siège au conseil d'administration de plusieurs sociétés, dont Garbell Holdings Limited, Gardiner Group Capital Limited, Gerdau Ameristeel Corporation, Lallemand Inc., Sceptre Investment Counsel Limited et WestJet Airlines Ltd. Il a été président du conseil de la Canadian Opera Company et il a été trésorier du Barreau du Haut-Canada. M. Scace s'intéresse aussi activement à de nombreuses autres organisations philanthropiques. De plus, à différents moments au cours de la période de 2003 à 2007, M. Scace a été administrateur des sociétés cotées en Bourse suivantes : La Compagnie d'Assurance du Canada sur la Vie, Corporation Financière Canada-Vie, Brompton Equity Split Corp. et Brompton Split Banc Corp.

Domaines de compétences : gouvernance et droit

Détails relatifs au conseil de la Banque Scotia :
- Administrateur depuis le 25 mars 1997; président du conseil depuis le 2 mars 2004
- Membre : du comité de direction et d'évaluation des risques et du comité des ressources humaines (président). Membre d'office du comité de vérification et de révision et du comité de gouvernance et du régime de retraite
- Respecte les lignes directrices concernant l'actionnariat
- Indépendant
- Date la plus éloignée de cessation des fonctions : non rééligible en mars 2009

Allan C. Shaw, C.M., LL.D.
Halifax (Nouvelle-Écosse) Canada

Actions : 72 581
UADA : 24 882

M. Shaw, qui est âgé de 65 ans, est président du conseil non dirigeant de The Shaw Group Holding Limited, fabricant de produits résidentiels et de construction et promoteur immobilier; auparavant, soit de 1987 à juillet 2005, M. Shaw occupait le poste de président du conseil et chef de la direction. Il est titulaire d'un baccalauréat en sciences de l'Université Dalhousie et d'un M.B.A. de l'Université Harvard. En 2001, il a reçu un doctorat honorifique en droit de l'Université Dalhousie.

M. Shaw est président du conseil de Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques Inc. d'Ottawa, membre du conseil des fiduciaires de la Ernest C. Manning Awards Foundation de Calgary, administrateur du Canadian Center for Ethics in Public Affairs (CCEPA), administrateur de la Dalhousie Medical Research Foundation et cadre résident et membre du conseil consultatif de la Faculté de gestion de l'Université Dalhousie. M. Shaw n'a pas été administrateur d'autres sociétés cotées en Bourse au cours de la période de 2003 à 2007.

Domaines de compétences : fabrication, aménagement immobilier et gouvernance

Détails relatifs au conseil de la Banque Scotia :
- Administrateur depuis le 30 septembre 1986
- Membre : du comité de gouvernance et du régime de retraite (président) et du comité de direction et d'évaluation des risques
- Respecte les lignes directrices concernant l'actionnariat
- Indépendant
- Date la plus éloignée de cessation des fonctions : non rééligible en mars 2013

Paul D. Sobey
Kings Head, Pictou County (Nouvelle-Écosse) Canada

Actions : 16 000
UADA : 21 906

M. Sobey, qui est âgé de 50 ans, est président et chef de la direction d'Empire Company Limited, société de distribution d'aliments, de promotion immobilière et de placement. Il a obtenu un baccalauréat en commerce de l'Université Dalhousie, a suivi le programme de gestion avancée de la Harvard University Business School en 1996 et est comptable agréé. En 2005, M. Sobey a reçu la désignation de Fellow de l'Institute of Chartered Accountants of Nova Scotia.

M. Sobey est membre du Conseil des gouverneurs de l'Université St. Mary's. Il siège au conseil d'administration d'Empire Company Limited, de Sobeys Inc., d'Emera Incorporated et du Fonds de placement immobilier Crombie. À différents moments au cours de la période de 2003 à 2007, M. Sobey a été président du conseil et administrateur du Fonds de revenu Wajax (auparavant Wajax Limitée) et administrateur de Nova Scotia Power Incorporated.

Domaines de compétences : commerce de détail, gestion et finances

Détails relatifs au conseil de la Banque Scotia :
- Administrateur depuis le 31 août 1999
- Membre : du comité de vérification et de révision et du comité de gouvernance et du régime de retraite
- Respecte les lignes directrices concernant l'actionnariat
- Indépendant
- Date la plus éloignée de cessation des fonctions : non rééligible en mars 2028

Barbara S. Thomas
Belleair (Floride) É.-U.

Actions : 5 561
UADA : 0

M^me^ Thomas, qui est âgée de 58 ans, est une administratrice d'entreprises qui a de l'expérience en matière de commercialisation des marques et des biens de consommation. Elle a obtenu son baccalauréat ès arts de l'Université du Michigan et a suivi le programme de gestion Total Quality de l'Université Washington.

M^me^ Thomas est présentement membre du conseil d'administration de Spectrum Brands Corporation (auparavant, Rayovac Corporation) et Blue Cross/Blue Shield Companies of Florida. M^me^ Thomas a été administratrice et chef de la direction intérimaire d'Ocean Spray Company et administratrice de The Dial Corporation. Elle a occupé les postes de présidente de Warner-Lambert Santé grand public (de 1997 à 2000) et de chef de la direction de Pillsbury Canada Ltée (de 1995 à 1997).

Domaines de compétences : gestion de produits de consommation, gestion de marques et gestion

Détails relatifs au conseil de la Banque Scotia :
- Administratrice depuis le 28 septembre 2004
- Membre : du comité de vérification et de révision et du comité des ressources humaines (depuis mars 2007)
- A jusqu'à l'exercice 2013 pour respecter les lignes directrices concernant l'actionnariat
- Indépendante
- Date la plus éloignée de cessation des fonctions : non rééligible en mars 2020

Richard E. Waugh
Toronto (Ontario)
Canada

Actions : 115 221
UAD : 348 170

M. Waugh, qui est âgé de 60 ans, est président et chef de la direction de la Banque. Il a commencé sa carrière à la Banque Scotia à Winnipeg, en 1970, à titre d'employé de succursale. Au fil des ans, il a occupé divers postes au sein des divisions Clientèle grandes entreprises, Services de banque d'investissement, Opérations internationales et Clientèle privée. M. Waugh détient un baccalauréat spécialisé en commerce de l'Université du Manitoba, un M.B.A. de l'Université York ainsi qu'un doctorat honorifique de l'Université Assumption et de l'Université York. Il est de plus fellow de l'Institut des banquiers canadiens.

M. Waugh siège au conseil d'administration de plusieurs des filiales internationales de la Banque. Il participe à un certain nombre de conseils et d'organisations philanthropiques au sein desquels il joue un rôle actif. M. Waugh a été administrateur d'Inco Limitée au cours de la période de juillet 2005 à octobre 2006, mais il n'a pas été administrateur d'autres sociétés cotées en Bourse au cours de la période de 2003 à 2007.

Domaines de compétences : banques, gestion, marchés internationaux

Détails relatifs au conseil de la Banque Scotia :
- Administrateur depuis le 25 mars 2003
- Membre : du comité de direction et d'évaluation des risques
- Respecte les lignes directrices concernant l'actionnariat
- Non indépendant (président et chef de la direction de la Banque)
- Date la plus éloignée de cessation des fonctions : non rééligible en mars 2018

1) Les renseignements susmentionnés quant aux actions détenues en propriété ou sur lesquelles un contrôle ou la haute main est exercé ont été fournis par les candidats respectifs.

2) M^me^ Everett était, avant avril 2005, administratrice et dirigeante de Gestions Tereve Ltée, société qui a eu recours à la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (Canada) en août 2005.

Mandats parallèles des administrateurs

Les administrateurs de la Banque qui siègent ensemble au conseil d'administration d'autres sociétés sont indiqués ci-dessous :

SOCIÉTÉ	ADMINISTRATEURS DE LA BANQUE
Emera Corporation	M^me^ Parr-Johnston et M. Sobey

Réunions tenues par le conseil et les comités

Le tableau sommaire ci-dessous indique les réunions du conseil et des comités tenues au cours de l'exercice 2007. Les administrateurs ont la possibilité de se rencontrer à huis clos sans la présence de la direction à chacune des réunions du conseil et des comités. Une période de délibération à huis clos sans la présence de la direction a eu lieu à chaque réunion du conseil en 2007.

Conseil	9
Comité de vérification et de révision	8
Comité de gouvernance et du régime de retraite	4
Comité de direction et d'évaluation des risques	12
Comité des ressources humaines	4
Nombre total de réunions tenues	37

1) Des réunions du comité consultatif régional ont été tenues à Vancouver (4) et à Montréal (2).

Tableau récapitulatif de la présence des administrateurs aux réunions

Le tableau qui suit fait état de la présence des membres aux réunions du conseil et des comités au cours de l'exercice 2007.

NOM	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS DE COMITÉS	% DE PRÉSENCE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL	% DE PRÉSENCE AUX RÉUNIONS DE COMITÉS
Ronald A. Brenneman	9 sur 9	8 sur 8 (CVR) 4 sur 4 (CRH)	100	100
C.J. Chen	9 sur 9	4 sur 4 (CGRR)	100	100
N. Ashleigh Everett	9 sur 9	4 sur 4 (CGRR) 4 sur 4 (CRH)	100	100
John C. Kerr	8 sur 9	3 sur 4 (CGRR) 4 sur 4 (CRH)	89	88
Michael J.L. Kirby	9 sur 9	8 sur 8 (CVR – président) 12 sur 12 (CDER)	100	100
Laurent Lemaire	9 sur 9	12 sur 12 (CDER) 4 sur 4 (CRH)	100	100
John T. Mayberry	9 sur 9	10 sur 12 (CDER – président) 3 sur 4 (CRH)	100	81
Barbara J. McDougall	9 sur 9	8 sur 8 (CVR) 4 sur 4 (CRH)	100	100
Elizabeth Parr-Johnston	9 sur 9	8 sur 8 (CVR) 4 sur 4 (CGRR)	100	100
Alexis E. Rovzar de la Torre[1)]	9 sur 9	4 sur 4 (CGRR)	100	100
Arthur R.A. Scace[2)]	9 sur 9	12 sur 12 (CDER) 4 sur 4 (CRH – président)	100	100
Allan C. Shaw	9 sur 9	4 sur 4 (CGRR – président) 12 sur 12 (CDER)	100	100
Paul D. Sobey	9 sur 9	8 sur 8 (CVR) 4 sur 4 (CGRR)	100	100
Barbara S. Thomas[3)]	9 sur 9	8 sur 8 (CVR) 3 sur 3 (CRH)	100	100
Richard E. Waugh[4)]	9 sur 9	12 sur 12 (CDER)	100	100

Légende :

CVR – Comité de vérification et de révision
CDER – Comité de direction et d'évaluation des risques
CGRR – Comité de gouvernance et du régime de retraite
CRH – Comité des ressources humaines

1) Les administrateurs assistent parfois aux réunions des comités à titre informatif. M. Rovzar a assisté, à ce titre, à six réunions du comité de vérification et de révision au cours de l'exercice 2007. Il a aussi été invité à assister à une réunion du comité de direction et d'évaluation des risques qui a eu lieu au Mexique.

2) M. Scace est membre d'office du comité de vérification et de révision et du comité de gouvernance et du régime de retraite. M. Scace a assisté à huit des huit réunions du comité de vérification et de révision et à quatre des quatre réunions du comité de gouvernance et du régime de retraite en sa qualité de membre d'office.

3) M[me] Thomas a été nommée membre du comité des ressources humaines le 5 mars 2007.

4) M. Waugh n'est membre d'aucun comité du conseil, sauf le comité de direction et d'évaluation des risques; il a assisté à toutes les autres réunions de comités à titre de membre de la direction invité.

5) M. Schwartz, qui a quitté le conseil le 19 novembre 2007, a assisté aux réunions suivantes au cours de l'exercice 2007 : neuf des neuf réunions du conseil et douze des douze réunions du comité de direction et d'évaluation des risques.

Présence des administrateurs à l'assemblée annuelle

La Banque encourage les membres du conseil à assister à l'assemblée annuelle de la Banque. À la dernière assemblée annuelle qui a eu lieu le 6 mars 2007, tous les membres du conseil étaient présents.

NOMINATION DES VÉRIFICATEURS

KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. ont agi en tant que covérificateurs de la Banque de manière continue depuis 1992 et sont devenus les seuls vérificateurs de la Banque le 3 mars 2006, au moment où les actionnaires ont renouvelé leur mandat à l'assemblée annuelle de la Banque.

PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. ont aussi agi en tant que covérificateurs de la Banque entre 1992 et le 20 décembre 2005, date à laquelle leur mandat a pris fin par suite de la décision du comité de vérification et de révision d'avoir recours aux services d'un seul cabinet de vérificateurs.

La direction propose de renouveler le mandat de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre de vérificateurs nommés par les actionnaires de la Banque. À moins d'indication contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ont l'intention de voter POUR la nomination de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. jusqu'à la levée de la prochaine assemblée annuelle.

Politiques et procédures d'approbation préalable des services des vérificateurs nommés par les actionnaires

Le comité de vérification et de révision a adopté des politiques et des procédures (les « politiques ») pour l'approbation préalable des services fournis par les vérificateurs nommés par les actionnaires de la Banque. Les politiques ont pour objectif de définir la gamme des services offerts par les vérificateurs nommés par les actionnaires de la Banque et de faire en sorte que leur indépendance ne soit pas compromise par la prestation d'autres services. Les politiques stipulent que le comité de vérification et de révision doit approuver préalablement : les services de vérification (tous les services fournis par les vérificateurs nommés par les actionnaires de la Banque de même que tous les services fournis par un autre cabinet d'experts-comptables agréés) et les autres services autorisés devant être fournis par les vérificateurs nommés par les actionnaires de la Banque (principalement des services de vérification et liés à la vérification). Les vérificateurs nommés par les actionnaires de la Banque ne doivent pas participer à la prestation de services-conseils en fiscalité ou d'autres services non liés à la vérification, sans l'approbation préalable du comité de vérification et de révision. Les politiques dressent également la liste des services approuvés au préalable, y compris certains services de vérification, liés à la vérification et non liés à la vérification limités qui sont compatibles avec les exigences en matière d'indépendance de la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act, 2002*, les normes d'indépendance canadiennes en matière de vérification et les obligations légales applicables. Les politiques s'appliquent à la Banque, à ses filiales et aux entités qui doivent être consolidées par la Banque. Le comité de vérification et de révision examine et approuve les politiques au moins une fois l'an. Les politiques ne délèguent à la direction de la Banque aucune des responsabilités du comité de vérification et de révision.

Honoraires versés aux vérificateurs nommés par les actionnaires

Les honoraires versés par la Banque aux vérificateurs nommés par les actionnaires, KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L., pour les exercices terminés les 31 octobre 2007 et 31 octobre 2006 se sont établis comme suit :

Pour les exercices financiers (en millions de dollars)	2007	2006[1)]
Services de vérification	13,4 $	12,8 $
Services liés à la vérification	0,4	0,1
Services-conseils en fiscalité autres que de vérification	0,2	0,3
Autres services non liés à la vérification	0,3	0,1
	14,3 $	**13,3 $**

1) PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. ne sont plus les vérificateurs nommés par les actionnaires depuis que leur mandat a pris fin le 20 décembre 2005. Jusqu'au 20 décembre 2005, les honoraires afférents aux services fournis par PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. se sont établis à environ 0,4 million de dollars.

Description de la nature des services indiqués ci-dessous :

- Les services de vérification ont généralement trait aux vérifications réglementaires d'états financiers, aux services-conseils comptables, aux autres services d'attestation des vérificateurs exigés par la réglementation se rapportant aux états financiers ainsi qu'aux services liés aux déclarations d'enregistrement, aux prospectus, aux rapports périodiques et aux autres documents déposés auprès des autorités de réglementation des valeurs mobilières ou aux autres documents diffusés dans le cadre de placements de titres.
- Les services liés à la vérification comprennent des services d'attestation exigés par les organismes de réglementation qui n'ont pas de lien direct avec les états financiers, et la vérification des régimes d'avantages sociaux des employés et des autres entités affiliées. Pour l'exercice 2007, ces services comprenaient également des procédures précises à l'égard d'une acquisition internationale possible.
- Les services-conseils en fiscalité autres que de vérification correspondent principalement à des procédures précises concernant des exigences fiscales particulières se rapportant aux déclarations de revenu de sociétés d'une filiale, à l'aide dans la préparation de déclarations fiscales de particuliers pour des personnes qui n'occupent pas des fonctions liées à la présentation de l'information financière ou à la comptabilité, à des procédures précises d'examen exigées par les autorités fiscales locales et à l'attestation des déclarations de revenu de certaines filiales comme l'exigent les autorités fiscales locales. Les honoraires de 2006 englobaient aussi des procédures précises se rapportant à la préparation de certaines déclarations fiscales de sociétés.
- Les autres services non liés à la vérification désignent principalement les services de traduction de langues étrangères.

PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES

L'annexe A de la présente circulaire de la direction sollicitant des procurations comporte 14 propositions que des actionnaires de la Banque prévoient présenter à l'assemblée. Ces propositions portent sur les points suivants :

- adoption d'un vote de consultation des actionnaires à l'égard de la rémunération des membres de la haute direction;
- augmentation de 10 % du dividende versé aux actionnaires qui conservent leurs titres deux ans et plus;
- droit de vote limité aux actionnaires qui détiennent leurs actions depuis plus d'un an;
- injection de fonds supplémentaires dans les caisses de retraite des employés de la Banque Scotia dans l'éventualité d'une fusion;
- la moitié des administrateurs devraient être des femmes d'ici trois ans;
- information sur l'équité de la rémunération;
- approbation préalable par les actionnaires de la politique de rémunération des hauts dirigeants;
- interdiction aux hauts dirigeants de lever des options avant la fin de leur mandat;
- divulgation des participations de la Banque dans les fonds de couverture et les prêts hypothécaires à haut risque;
- vote cumulatif pour l'élection des administrateurs;
- sélection d'administrateurs qui représentent réellement les intérêts des actionnaires;
- réexamen de l'information relative à la rémunération des hauts dirigeants à des fins de conformité juridique;
- mise en œuvre d'un système visant à réorienter la rémunération des hauts dirigeants vers des organismes caritatifs; et
- mise à exécution de la politique de vote à la majorité de la Banque.

Si ces propositions sont soumises à l'assemblée, à moins de directives contraires, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ont l'intention de voter CONTRE chacune de ces 14 propositions.

RÉGLEMENTATION DE LA GOUVERNANCE

Le conseil d'administration et la direction sont d'avis qu'un conseil d'administration solide, efficace et indépendant joue un rôle décisif dans la protection des intérêts des parties intéressées et dans la maximisation de la valeur qu'elles retirent de leurs investissements dans la Banque. Le conseil se fait un devoir de respecter des normes élevées de gouvernance dans tous les aspects des affaires de la Banque.

Les règles en matière de gouvernance d'entreprise de la Banque sont prescrites à de nombreux niveaux et par bon nombre de parties différentes. Les pratiques de la Banque en matière de gouvernance respectent ou dépassent les normes prévues dans les lignes directrices et les règles de la *Loi sur les banques* ainsi que celles des autorités canadiennes en valeurs mobilières (les « ACVM »), notamment le Règlement 52-110, le Règlement 52-109, l'Instruction générale 58-201 et le Règlement 58-101. Ces pratiques sont également conformes aux exigences applicables du New York Stock Exchange (le « NYSE ») et de la loi intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002* (la « loi Sarbanes-Oxley »), ainsi qu'aux règles applicables de la Securities and Exchange Commission des États-Unis (la « SEC »). La Banque n'est pas tenue de se conformer à la plupart des règles du NYSE en matière de gouvernance (les « règles de gouvernance du NYSE »). Toutefois, sauf comme il est résumé à la page portant sur la gouvernance du site Web de la Banque au www.banquescotia.com, les pratiques de la Banque en matière de gouvernance ne s'écartent pas sensiblement des règles de gouvernance du NYSE.

L'appendice 1 présente un résumé des pratiques de gouvernance de la Banque, fournit les renseignements supplémentaires exigés par les ACVM et fait référence aux exigences du NYSE et de la loi Sarbanes-Oxley qui s'appliquent à la Banque, afin de démontrer son engagement en matière de conformité. De plus, les mandats et activités ainsi que certaines réalisations des comités du conseil sont décrits ci-après dans les rapports des comités.

Les politiques en matière de gouvernance et les chartes des comités sont également accessibles dans la section de gouvernance du site Web de la Banque au www.banquescotia.com et tout actionnaire peut en demander un exemplaire sous forme imprimée en adressant une demande à cet effet au secrétaire de la Banque. D'autres renseignements sur le comité de vérification et de révision de la Banque, y compris un exemplaire de sa charte ainsi que les biographies de ses membres indiquant leur formation et leur expérience pertinente, sont donnés dans la notice annuelle de la Banque au www.sedar.com sous la rubrique « Le comité de vérification et de révision de la Banque ».

RAPPORTS DES COMITÉS

Rapport du comité de vérification et de révision

Membres : Michael J.L. Kirby – président, Ronald A. Brenneman (expert financier), Barbara J. McDougall, Elizabeth Parr-Johnston, Paul D. Sobey et Barbara S. Thomas. Membre d'office : Arthur R.A. Scace.

Le comité de vérification et de révision est chargé de surveiller la qualité, l'intégrité et la pertinence de la présentation de l'information financière de la Banque. Le comité remplit aussi le rôle de comité de révision de la Banque conformément aux exigences de la *Loi sur les banques*. À ce titre, le comité est chargé d'examiner les opérations avec des parties reliées et de surveiller les procédures établies pour régler les conflits d'intérêts et repérer les situations de conflits possibles.

Le comité de vérification et de révision se compose exclusivement d'administrateurs externes et tous ses membres sont indépendants aux termes des règles des ACVM, du NYSE et de la SEC. À chacune de ses réunions, le comité a délibéré à huis clos sans la présence de la direction. Tous les membres du comité de vérification et de révision possèdent des compétences financières et un ou plusieurs des membres du comité satisfont aux conditions requises d'experts financiers au sens de la loi Sarbanes-Oxley. Le conseil est d'avis que M. Ronald A. Brenneman est un expert financier du comité de vérification.

Le comité a examiné les états financiers consolidés annuels, et le rapport de gestion s'y rapportant, les communiqués de nature financière et les états financiers intermédiaires non vérifiés, et le rapport de gestion s'y rapportant, chaque trimestre ainsi que la notice annuelle et en a recommandé l'approbation par le conseil.

Le comité a pour fonction clé d'établir une voie de communication directe entre le service de vérification interne de la Banque, les vérificateurs nommés par les actionnaires et le conseil d'administration. Les vérificateurs nommés par les actionnaires relèvent directement du comité et sont invités à assister à chaque réunion du comité et à en rencontrer les membres sans la présence de la direction. Le comité examine les liens de la Banque avec les vérificateurs nommés par les actionnaires, ces vérificateurs devant également fournir au comité l'assurance continue de leur indépendance et de leurs autres compétences. Le comité mandate les vérificateurs nommés par les actionnaires et met fin à leur mandat, sous réserve de l'approbation des actionnaires. Le vérificateur principal (qui dirige aussi le service de vérification interne de la Banque) assiste également à chaque réunion du comité et en rencontre les membres sans la présence de la direction. Le comité examine le plan de vérification interne annuel, le mandat du service de vérification et la description de poste du vérificateur principal et il évalue le rendement de la fonction de vérification interne de la Banque. Le comité rencontre également les représentants du Bureau du surintendant des institutions financières du Canada (le « BSIF ») pour discuter des résultats de la surveillance.

Le comité a aussi établi des politiques et des procédures aux fins de l'approbation préalable des services de vérification et des autres services non liés à la vérification autorisés. Ces politiques et les autres activités du comité de vérification et de révision sont décrites plus en détail dans la rubrique portant sur le comité de vérification et de révision de la notice annuelle de la Banque qui est accessible au www.sedar.com. La charte du comité de vérification et de révision, qui se trouve dans la section de la gouvernance du site Web de la Banque, dresse la liste complète des attributions, obligations et responsabilités du comité.

Principales réalisations — 2007

Une fois l'an, le comité revoit sa charte et évalue son efficacité à s'acquitter de son mandat. Le comité est convaincu qu'il s'est convenablement acquitté de son mandat au mieux de ses compétences en ce qui a trait à l'exercice terminé le 31 octobre 2007. Les principales réalisations du comité en 2007 sont les suivantes :

- ***Contrôles financiers :*** Dans le cadre de sa responsabilité de l'intégrité des états financiers de la Banque et de la présentation de l'information aux actionnaires de la Banque, le comité a examiné la politique de contrôle interne de la Banque et en a recommandé l'approbation au conseil. Le conseil a approuvé cette politique en mai 2007. Le comité a supervisé l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation par la Banque de ce programme concret de conformité à la loi Sarbanes-Oxley et au Règlement 52-109.
- ***Normes comptables internationales :*** Un aperçu des incidences du projet du Conseil des normes comptables du Canada de passer aux normes internationales d'information financière (« IFRS ») a été présenté au comité. Cet exposé portait notamment sur les différences importantes entre les IFRS et les PCGR du Canada qui auront une incidence sur

la Banque, sur d'autres questions et rajustements possibles pour la transition et sur un plan de mise en œuvre de niveau élevé pour la Banque.

- ***Politique sur le signalement :*** Le comité a examiné la Politique sur le signalement d'information financière non conforme de la Banque (supplément au Code d'éthique).
- ***Indépendance des vérificateurs :*** Le comité a approuvé une politique révisée portant sur l'engagement de membres du personnel des vérificateurs nommés par les actionnaires. Cette politique représente un autre moyen de s'assurer que la Banque facilite l'indépendance continue des vérificateurs nommés par les actionnaires.
- ***Approbation préalable des services des vérificateurs nommés par les actionnaires :*** Le comité a examiné et révisé la politique de la Banque en ce qui a trait à l'approbation préalable des services fournis par les vérificateurs externes pour qu'elle tienne compte du fait que la Banque a eu recours aux services d'un seul cabinet de vérificateurs en 2006.
- ***Rapport sur la planification de la vérification :*** Le comité a supervisé le déroulement d'une vérification intégrée effectuée par les vérificateurs nommés par les actionnaires. Cette vérification intégrée comportait l'avis des vérificateurs nommés par les actionnaires relativement à l'efficacité du contrôle interne exercé par la Banque sur la présentation de l'information financière.

Rapport du comité de gouvernance et du régime de retraite

Membres : Allan C. Shaw – président, C.J. Chen, N. Ashleigh Everett, John C. Kerr, Elizabeth Parr-Johnston, Alexis E. Rovzar et Paul D. Sobey. Membre d'office : Arthur R.A. Scace.

Le comité de gouvernance et du régime de retraite agit en qualité de conseiller auprès du conseil d'administration en vue d'améliorer la gouvernance de la Banque au moyen d'une évaluation continue de la démarche générale de la Banque à cet égard. Étant donné que le comité est aussi responsable de la mise en candidature des administrateurs, il se compose entièrement d'administrateurs indépendants. À chacune de ses réunions, le comité a eu la possibilité de délibérer à huis clos sans la présence de la direction.

Le comité examine, au moins une fois l'an, les politiques en matière de gouvernance de la Banque et évalue la conformité de la Banque. Le comité formule des recommandations au conseil quant aux meilleures pratiques en émergence et à d'autres améliorations des politiques. Dans le cadre de son évaluation des pratiques de gouvernance de la Banque, le comité examine les liens qui existent entre la direction et le conseil d'administration et il formule les recommandations qu'il estime pertinentes. Dans le cadre de son mandat, le comité est aussi chargé de recommander la rémunération des administrateurs, de répondre aux propositions formulées par les actionnaires et d'exercer une surveillance de la culture de la Banque en matière de gouvernance. En évaluant globalement les pratiques de gouvernance de la Banque, le comité a élaboré un processus rigoureux visant à mesurer le rendement et l'efficacité du conseil d'administration et de ses comités et à veiller à ce que des évaluations annuelles soient faites. En plus d'un questionnaire détaillé que remplit chaque administrateur, ce processus prévoit des rencontres entre chaque administrateur et le président du conseil et le président du comité ainsi qu'un examen du rendement de chaque administrateur, y compris le chef de la direction et le président du conseil. Il est donné suite à tous les commentaires en temps opportun. Ce processus a donné naissance à l'instauration d'entretiens préalables aux réunions du conseil portant sur des questions intéressant le conseil et des programmes d'information relatifs à certains aspects de la Banque. Un peu plus tôt, le comité a engagé des conseillers externes pour entreprendre un processus d'examen. Cependant, le conseil a conclu qu'un nouveau processus interne amélioré était plus productif en ce qui a trait à l'évaluation et à l'amélioration du rendement et qu'il favorisait la formulation de nouvelles initiatives. Le comité fixe également, et révise au besoin, les attentes pour chacun des administrateurs, des présidents de comité et des comités ainsi que leurs responsabilités.

Le comité définit et recommande au conseil les compétences et critères que doivent posséder les candidats à l'élection ou la réélection aux postes d'administrateurs de la Banque. Le comité désignera et recommandera également des candidats compétents, compte tenu des normes d'indépendance des membres du conseil. Le comité évalue la pertinence de la taille actuelle du conseil et la composition du conseil dans son ensemble. Le comité a mis en place un processus de consultation à des fins de recommandation relative à la relève prévue pour le président du conseil et a retenu les services d'un conseiller externe pour le conseiller dans le cadre du processus et en ce qui a trait à des candidats éventuels aux postes d'administrateurs.

Le comité est également chargé de surveiller l'administration du régime de retraite de la Banque. Il s'assure que les fonds du régime sont investis et administrés conformément aux dispositions du régime, à l'acte de fiducie du régime et aux lois applicables. Le comité surveille et supervise les activités du comité d'administration du régime de retraite et de placement et examine les rapports de celui-ci. Il examine en outre le rapport du vérificateur des fonds.

Principales réalisations — 2007

Une fois l'an, le comité revoit sa charte et évalue son efficacité à s'acquitter de son mandat. Le comité est convaincu qu'il s'est convenablement acquitté de son mandat au mieux de ses compétences en ce qui a trait à l'exercice terminé le 31 octobre 2007. Les principales réalisations du comité en 2007 sont les suivantes :

- ***Relève du conseil :*** Le comité a examiné le profil actuel des membres du conseil et des comités en vue d'évaluer des candidats potentiels aux postes d'administrateurs. Le comité a aussi retenu les services de conseillers externes afin de l'aider à trouver des candidats potentiels qui répondent aux critères de la Banque et possèdent les compétences, les capacités et l'expérience permettant de réaliser les stratégies à long terme de la Banque.
- ***Examen des politiques de gouvernance :*** Le comité a entrepris l'examen exhaustif de toutes les politiques de gouvernance de la Banque et des chartes des comités et a recommandé certaines modifications à l'approbation du conseil. Le conseil a approuvé ces modifications en juin 2007.
- ***Examen du régime de retraite de la Banque Scotia :*** Le comité a recommandé certaines modifications au conseil qui les a approuvées en novembre 2005. En avril 2007, le comité a aussi approuvé une hausse des paiements prévus aux termes du régime.

Le système de gouvernance de la Banque est plus amplement décrit à l'appendice 1 de la présente circulaire de la direction sollicitant des procurations, qui présente un résumé des pratiques de la Banque en matière de gouvernance. La charte du comité de gouvernance et du régime de retraite, qui se trouve dans la section portant sur la gouvernance du site Web de la Banque, dresse la liste complète des attributions, obligations et responsabilités du comité.

Rapport du comité de direction et d'évaluation des risques

Membres : John T. Mayberry – président, Michael J.L. Kirby, Laurent Lemaire, Arthur R.A. Scace, Allan C. Shaw et Richard E. Waugh.

Le comité de direction et d'évaluation des risques agit à titre de conseiller auprès de la haute direction sur des questions prioritaires ou ayant une importance stratégique. Il seconde le conseil dans le cadre de ses responsabilités de gestion du risque en examinant et approuvant les risques liés au crédit, à l'investissement et au marché et en examinant, surveillant et approuvant les politiques, procédures et normes relatives aux risques, conformément aux exigences des organismes de réglementation. En sa qualité de comité de direction du conseil, entre les réunions du conseil d'administration, ce comité peut exercer tous les pouvoirs du conseil d'administration, sous réserve des limites prévues par la *Loi sur les banques* (Canada) et des autres limites que le conseil d'administration peut fixer de temps à autre. À intervalles réguliers, le comité examine les questions d'intérêt public concernant la Banque et en fait un compte rendu au conseil d'administration et, au besoin, il recommande des politiques à l'égard de ces questions. À chacune de ses réunions, le comité a eu la possibilité de délibérer à huis clos sans la présence de la direction.

Principales réalisations — 2007

Une fois l'an, le comité revoit sa charte et évalue son efficacité à s'acquitter de son mandat. Le comité est convaincu qu'il s'est convenablement acquitté de son mandat au mieux de ses compétences en ce qui a trait à l'exercice terminé le 31 octobre 2007. Les principales réalisations du comité en 2007 sont les suivantes :

- ***Examen de toute exposition importante aux risques liés au crédit et aux marchés :*** Le comité a examiné les risques d'envergure liés au crédit et aux marchés, y compris diverses analyses des secteurs de l'industrie. Dans le cadre de ce processus, le comité a approuvé une nouvelle stratégie du risque lié au crédit en janvier 2007.
- ***Examen des acquisitions potentielles et des opérations avec des personnes reliées :*** Le comité a examiné les principales initiatives et questions stratégiques, notamment les acquisitions potentielles. Dans le cadre de ses responsabilités, le comité examine les opérations avec des personnes reliées et formule des recommandations au conseil à cet effet.

La charte du comité de direction et d'évaluation des risques, qui se trouve à la section portant sur la gouvernance du site Web de la Banque, dresse une liste complète des attributions, obligations et responsabilités du comité.

Rapport du comité des ressources humaines

Membres : Arthur R.A. Scace – président, Ronald A. Brenneman, N. Ashleigh Everett, John C. Kerr, Laurent Lemaire, John T. Mayberry, Barbara J. McDougall et Barbara S. Thomas.

Le comité des ressources humaines est chargé de définir et de mettre en œuvre une politique de rémunération et de formuler au conseil des recommandations relativement à la rémunération ainsi qu'aux régimes de rémunération au rendement et aux régimes de rémunération en actions des dirigeants. Le comité exerce en outre une surveillance de la structure de la rémunération de la haute direction et des tendances en matière de gouvernance. Il examine l'ensemble de l'information de la Banque portant sur la rémunération avant sa publication et recommande son approbation au conseil. Le comité se compose entièrement d'administrateurs indépendants. M^{me} Thomas a été nommée membre du comité des ressources humaines le 5 mars 2007. À chacune de ses réunions, le comité a eu la possibilité de délibérer à huis clos sans la présence de la direction.

Principales réalisations — 2007

Chaque année, le comité examine sa charte ainsi que l'efficacité avec laquelle il s'acquitte de son mandat. Le comité estime qu'il s'est dûment acquitté de son mandat au mieux de ses capacités pour l'exercice terminé le 31 octobre 2007. Les principales réalisations du comité en 2007 sont les suivantes :

- ***Examen des programmes visant la haute direction :*** En plus d'examiner la rémunération des hauts dirigeants à des fins de recommandation au conseil, le comité a entrepris un certain nombre d'examens au cours de l'exercice en ce qui concerne la rémunération des dirigeants et les pratiques des programmes. À l'issue de ces examens, le comité a recommandé que des modifications soient apportées au régime d'actions au rendement de la Banque, que le conseil a approuvées, de manière à mettre davantage l'accent sur la rémunération au rendement au niveau de la haute direction. Le comité a tenu compte des meilleures pratiques et des exigences en matière de divulgation émergentes, ce qui a entraîné des améliorations dans la divulgation annuelle de la rémunération de la haute direction dans la circulaire de la direction sollicitant des procurations.
- ***Examen des mandats de la haute direction :*** Le comité a examiné et approuvé le mandat de tous les membres de la haute direction.
- ***Examen des arrangements de retraite des hauts dirigeants :*** Le comité a examiné les arrangements de retraite des hauts dirigeants de la Banque. Le comité s'est plus particulièrement penché sur les données de référence et tendances actuelles du marché afin de s'assurer que ces programmes demeurent concurrentiels.
- ***Examen des ressources de direction :*** Le comité a continué d'axer ses efforts sur la mise en place d'une planification efficace des ressources de direction et sur la planification de la relève. À cet effet, le comité a examiné des candidats éventuels à la relève et des plans de perfectionnement pour les principales fonctions de haute direction. Le comité a recommandé au conseil des nominations à la haute direction qui sont conformes à la planification des ressources de direction et à la planification de la relève.

La charte du comité des ressources humaines, qui se trouve dans la section portant sur la gouvernance du site Web de la Banque, dresse une liste complète des attributions, obligations et responsabilités du comité.

Le rapport du comité des ressources humaines sur la rémunération de la haute direction est présenté plus loin.

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

La Banque a versé à ses administrateurs qui ne sont pas des employés la rémunération suivante au cours de l'exercice 2007 :

- un paiement de base de 30 000 $ par année et un paiement de base supplémentaire spécial de 70 000 $ par année versé en actions ordinaires ou en unités d'actions différées à l'intention des administrateurs (les « UADA ») de la Banque;
- un jeton de présence de 1 500 $ pour chaque présence à une réunion du conseil ou d'un comité;
- une rémunération de 30 000 $ par année pour le président du comité de vérification et de révision et de 6 000 $ par année pour les membres du comité de vérification et de révision;
- une rémunération de 10 000 $ par année pour le président de chacun des autres comités et de 3 000 $ par année pour les membres de chacun des autres comités; et
- un jeton de présence de 1 000 $ pour chaque présence à une réunion de comité consultatif régional.

Le 6 décembre 2007, le conseil a approuvé une structure de rémunération révisée et versera à ses administrateurs qui ne sont pas des employés la rémunération suivante à compter de l'exercice 2008 :

- un paiement de base de 30 000 $ par année et un paiement de base supplémentaire spécial de 90 000 $ par année versé en actions ordinaires ou en UADA;
- un jeton de présence de 2 000 $ pour chaque présence à une réunion du conseil ou d'un comité;
- une rémunération de 35 000 $ par année pour le président du comité de vérification et de révision et de 6 000 $ par année pour les membres du comité de vérification et de révision;
- une rémunération de 15 000 $ par année pour le président de chacun des autres comités et de 3 000 $ par année pour les membres de chacun des autres comités; et
- un jeton de présence de 1 000 $ pour chaque présence à une réunion de comité consultatif régional.

Une rémunération annuelle de 300 000 $ est versée au président du conseil. Le président du conseil ne reçoit aucune autre rémunération, notamment aucun jeton de présence. M. Waugh, qui est dirigeant de la Banque, ne reçoit aucune rémunération en qualité d'administrateur. Les administrateurs sont remboursés des frais de voyage et des autres frais qu'ils engagent pour assister aux réunions ou pour traiter des affaires de la Banque.

Rémunération des administrateurs pour l'exercice 2007

La rémunération touchée par les administrateurs à l'égard de l'exercice 2007 est présentée ci-dessous. Les sommes indiquées sont les sommes versées à l'égard de l'exercice 2007 aux termes des méthodes de rémunération décrites plus haut (le cas échéant).

NOM	PAIEMENT DE BASE ($)	PAIEMENT DE BASE SPÉCIAL ($)	RÉMUNÉRATION À TITRE DE PRÉSIDENT D'UN COMITÉ ($)	RÉMUNÉRATION À TITRE DE MEMBRE D'UN COMITÉ ($)	RÉMUNÉRATION À TITRE DE PRÉSIDENT DU CONSEIL NON DIRIGEANT ($)	JETON DE PRÉSENCE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ($)	JETON DE PRÉSENCE AUX RÉUNIONS DE COMITÉS ($)	RÉMUNÉRATION TOTALE VERSÉE ($)	TRANCHE DE LA RÉMUNÉRATION TOUCHÉE EN ESPÈCES OU AFFECTÉE À DES ACTIONS ORDINAIRES ET/OU DES UADA
Ronald A. Brenneman	30 000	70 000	–	9 000	–	13 500	18 000	140 500	100 % UADA
C.J. Chen	30 000	70 000	–	3 000	–	13 500	6 000	122 500	100 % UADA
N. Ashleigh Everett	30 000	70 000	–	6 000	–	13 500	12 000	131 500	100 % UADA
John C. Kerr	30 000	70 000	–	6 000	–	12 000	14 500	132 500	100 % UADA
Michael J.L. Kirby	30 000	70 000	30 000	3 000	–	13 500	30 000	176 500	100 % UADA
Laurent Lemaire	30 000	70 000	–	6 000	–	13 500	26 000	145 500	Paiement spécial en actions ordinaires Solde en espèces
John T. Mayberry	30 000	70 000	10 000	3 000	–	13 500	19 500	146 000	100 % UADA
Barbara J. McDougall	30 000	70 000	–	9 000	–	13 500	18 000	140 500	Paiement spécial en UADA Solde en espèces
Elizabeth Parr-Johnston	30 000	70 000	–	9 000	–	13 500	18 000	140 500	Paiement spécial en UADA Solde – 50 % UADA et 50 % espèces
Alexis E. Rovzar de la Torre	30 000	70 000	–	3 000	–	13 500	7 500	124 000	100 % en actions ordinaires
Arthur R.A. Scace	–	–	–	–	300 000	–	–	300 000	25 % UADA Solde en espèces
Allan C. Shaw	30 000	70 000	10 000	3 000	–	13 500	24 000	150 500	100 % UADA
Paul D. Sobey	30 000	70 000	–	9 000	–	13 500	18 000	140 500	100 % UADA
Barbara S. Thomas[1)]	30 000	70 000	–	8 000	–	13 500	16 500	138 000	Paiement spécial en actions ordinaires Solde – 20 % en actions ordinaires et 80 % en espèces
TOTAL[2),3)]	420 000	980 000	50 000	80 000	300 000	187 500	246 000	2 263 500	

1) M^me^ Thomas a été nommée membre du comité des ressources humaines le 5 mars 2007. M^me^ Thomas a reçu un pourcentage de sa rémunération en espèces afin de couvrir les retenues d'impôt applicables aux États-Unis.

2) M. Schwartz, qui a quitté le conseil d'administration le 19 novembre 2007, a reçu une rémunération totale de 134 500 $ versée sous la forme suivante : un paiement de base de 30 000 $; un paiement de base spécial de 70 000 $; une rémunération de 3 000 $ à titre de membre d'un comité; un jeton de présence de 13 500 $; et un jeton de présence aux réunions de comités de 18 000 $. Son paiement de base spécial lui a été versé sous forme d'UADA et la différence en espèces.

3) Le total des montants versés par la Banque comprend les montants indiqués au nota 2 ci-dessus qui ont été versés à M. Schwartz au cours de l'exercice 2007.

Régime d'achat d'actions à l'intention des administrateurs

Afin d'inciter les administrateurs à acquérir des actions, la Banque a mis en place un régime d'achat d'actions à l'intention des administrateurs aux termes duquel les administrateurs peuvent utiliser une partie ou la totalité de leur rémunération pour acheter des actions ordinaires de la Banque au cours du marché.

Régime d'unités d'actions différées à l'intention des administrateurs (UADA)

Pour mieux lier les intérêts des administrateurs à ceux des autres actionnaires, les administrateurs peuvent choisir, aux termes du régime d'UADA, de recevoir la totalité ou une partie de leur rémunération sous la forme d'UADA plutôt qu'en espèces. Des UADA supplémentaires sont versées dans le cadre du régime d'UADA pour tenir lieu de dividendes. Les UADA ne peuvent pas être rachetées contre du comptant, à moins que leur détenteur ne soit plus administrateur de la Banque. La valeur de rachat d'une UADA correspond au cours d'une action ordinaire de la Banque au moment du rachat, conformément au régime d'UADA. La valeur des UADA est liée à la valeur future des actions ordinaires de la Banque. Cependant, les UADA n'habilitent pas le détenteur à exercer des droits de vote ni d'autres droits en qualité d'actionnaire.

Régime d'options d'achat d'actions à l'intention des administrateurs

Le régime d'options d'achat d'actions à l'intention des administrateurs a été approuvé par les actionnaires et par la Bourse de Toronto en 2001. À partir du 28 octobre 2003, la Banque a cessé d'octroyer des options d'achat d'actions aux administrateurs.

Options d'achat d'actions des administrateurs

Le tableau ci-dessous ventile les octrois d'options faits aux administrateurs aux termes du régime d'options d'achat d'actions à l'intention des administrateurs. À partir du 28 octobre 2003, la Banque a cessé d'octroyer des options d'achat d'actions aux administrateurs. Chacun des administrateurs actuels de la Banque, sauf M. Waugh (étant donné qu'il est dirigeant), M[me] Thomas (qui est devenue administratrice en 2004) et M. Rovzar (qui est devenu administrateur en 2005), a reçu de tels octrois d'options. Sauf comme il est indiqué ci-dessous, tous ces administrateurs continuent de détenir leurs options, lesquelles sont toutes devenues acquises à leur date d'octroi respective.

DATE D'OCTROI	DATE D'ACQUISITION	DATE D'EXPIRATION	PRIX DE LEVÉE ($)	NOMBRE D'OPTIONS OCTROYÉES PAR ADMINISTRATEUR	VALEUR DES OPTIONS NON LEVÉES ($) (au 31 octobre 2007)
9 mars 2001	9 mars 2001	9 mars 2011	20,950	6 000	195 180
10 décembre 2001	10 décembre 2001	10 décembre 2011	24,675	4 000	115 220
6 décembre 2002	6 décembre 2002	6 décembre 2012	24,400	4 000	116 320
				14 000	426 720

1) Des options ont été octroyées aux termes du régime d'options d'achat d'actions à l'intention des administrateurs qui ne sont pas des employés, à un prix de levée correspondant au cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la TSX le dernier jour de Bourse qui précède l'octroi de l'option. Aux termes du régime, le nombre total d'actions faisant l'objet d'options d'un titulaire d'options ne peut en aucun temps dépasser 5 % des actions ordinaires de la Banque en circulation (avant dilution), les options ne sont pas cessibles, sauf en cas de décès, et elles expirent 10 ans après l'octroi, sous réserve d'une expiration anticipée si l'administrateur cesse d'occuper ses fonctions ou s'il décède. Les politiques générales de prêts de la Banque, aux taux offerts à la clientèle, s'appliquent aux administrateurs qui empruntent dans le but d'acheter des actions de la Banque. De même, dans le cadre de la vente d'actions issues de la levée d'options, un courtier en valeurs mobilières membre du groupe de la Banque peut avancer des fonds, aux taux offerts à la clientèle, pour faciliter la levée de ces options.

2) Au cours de l'exercice 2004, M[me] Parr-Johnston a levé 6 000 options à l'égard de l'octroi du 9 mars 2001 et, au cours de l'exercice 2008, elle a levé 4 000 options à l'égard de l'octroi du 10 décembre 2001. Au cours de l'exercice 2005, M. Mayberry a levé 14 000 options.

Lignes directrices concernant l'actionnariat

Depuis mars 2004, les administrateurs sont tenus de détenir des actions ordinaires de la Banque et/ou des UADA d'une valeur correspondant à au moins 300 000 $. Les administrateurs doivent satisfaire à cette exigence dans un délai de cinq ans après leur nomination ou élection initiale. Le 6 décembre 2007, le conseil d'administration a convenu de rehausser les lignes directrices de la Banque concernant l'actionnariat. Les administrateurs sont maintenant tenus de détenir des actions ordinaires et/ou des UADA de la Banque d'une valeur correspondant à au moins 450 000 $. Les administrateurs disposeront de cinq ans pour satisfaire à cette nouvelle ligne directrice. Il est prévu que tous les administrateurs s'y conforment d'ici 2013.

Actionnariat des administrateurs

Le tableau ci-dessous ventile les avoirs actuels en actions ordinaires et en UADA de la Banque de chacun des administrateurs. Au 31 octobre 2007, tous les administrateurs dépassaient le niveau cible de propriété, sauf M[me] Thomas qui a été nommée au conseil le 28 septembre 2004 et M. Rovzar qui a été nommé au conseil le 31 décembre 2005. M[me] Thomas a jusqu'en septembre 2009 pour atteindre le niveau cible de propriété de 300 000 $ et a choisi de recevoir son paiement de base spécial annuel de 70 000 $ et 20 % du reste de sa rémunération en actions ordinaires de la Banque. M. Rovzar a jusqu'en décembre 2010 pour atteindre le niveau cible de propriété de 300 000 $ et a choisi de recevoir la totalité de sa rémunération en actions ordinaires de la Banque. M[me] Thomas et M. Rovzar ont jusqu'en 2013 pour atteindre le niveau cible de propriété de 450 000 $.

NOM	EXERCICE FINANCIER	NOMBRE D'ACTIONS ORDINAIRES DE LA BANQUE [1]	NOMBRE D'UADA/UAD	NOMBRE TOTAL D'ACTIONS ORDINAIRES DE LA BANQUE ET D'UADA/UAD	VALEUR TOTALE DES ACTIONS ORDINAIRES DE LA BANQUE ET DES UADA/UAD [2] ($) (« MONTANT EN JEU »)
Ronald A. Brenneman	2007 2006	44 421 25 162	22 723 19 341	67 144 44 503	3 590 861 2 193 998
C.J. Chen	2007 2006	33 624 33 624	9 692 7 077	43 316 40 701	2 316 540 2 006 559
N. Ashleigh Everett	2007 2006	12 308 12 308	16 143 13 146	28 451 25 454	1 521 559 1 254 882
John C. Kerr	2007 2006	11 800 11 800	21 682 18 482	33 482 30 282	1 790 617 1 492 903
Michael J.L. Kirby	2007 2006	1 510 2 493	25 236 21 097	26 746 23 590	1 430 376 1 162 987
Laurent Lemaire	2007 2006	18 966 15 692	0 0	18 966 15 692	1 014 302 773 616
John T. Mayberry	2007 2006	11 832 11 548	23 845 20 322	35 677 31 870	1 908 006 1 571 191
Barbara J. McDougall	2007 2006	6 397 6 364	9 811 8 175	16 208 14 539	866 804 716 773
Elizabeth Parr-Johnston	2007 2006	9 620 9 620	20 059 17 425	29 679 27 045	1 587 233 1 333 319
Alexis E. Rovzar de la Torre	2007 2006	4 392 2 099	0 0	4 392 2 099	234 884 103 481
Arthur R.A. Scace	2007 2006	15 838 15 435	14 175 12 301	30 013 27 736	1 605 095 1 367 384
Allan C. Shaw	2007 2006	72 581 71 444	24 882 21 242	97 463 92 686	5 212 321 4 569 420
Paul D. Sobey	2007 2006	16 000 16 000	21 906 18 551	37 906 34 551	2 027 213 1 703 364
Barbara S. Thomas	2007 2006	5 561 3 964	0 0	5 561 3 964	297 402 195 425
Richard E. Waugh [3]	2007 2006	115 194 107 558	316 234 268 855	431 428 376 413	23 072 769 18 557 161

1) L'information relative aux actions détenues en propriété ou sur lesquelles un contrôle ou une emprise est exercé a été fournie par les candidats respectifs.

2) La valeur totale des actions ordinaires de la Banque a été calculée comme suit : pour 2007, en fonction de 53,48 $, soit le cours de clôture d'une action ordinaire de la Banque à la TSX le 31 octobre 2007; et pour 2006, en fonction de 49,30 $, soit le cours de clôture d'une action ordinaire de la Banque à la TSX le 31 octobre 2006.

3) M. Waugh participe au régime d'UAD à l'intention des dirigeants. Pour obtenir de plus amples détails sur l'ensemble des titres détenus par M. Waugh, voir la note 4 du tableau sommaire de la rémunération.

4) M. Schwartz a quitté le conseil d'administration le 19 novembre 2007.

RAPPORT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES SUR LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION pour l'exercice terminé le 31 octobre 2007

La Banque est consciente de l'importance cruciale que joue une équipe de la direction déterminée dans la création d'une valeur soutenue pour les actionnaires. Grâce à ses programmes de rémunération, la Banque est en mesure d'intéresser, de motiver et de garder à son service des dirigeants qui ont les compétences nécessaires au sein d'un marché des services financiers hautement concurrentiel.

Les programmes de rémunération des membres de la haute direction de la Banque visent les objectifs suivants :

- recruter, engager et conserver des hauts dirigeants hautement compétents;
- récompenser les dirigeants pour la réalisation des objectifs stratégiques de la Banque;
- motiver les dirigeants à agir au mieux des intérêts des actionnaires et des autres parties intéressées;
- faire en sorte que la Banque offre une rémunération concurrentielle aux postes de haute direction;
- encourager les employés talentueux au sein de la Banque à aspirer à des postes de haute direction.

Le conseil d'administration de la Banque a délégué au comité des ressources humaines (le « comité ») le mandat d'élaborer et de mettre en œuvre une politique de rémunération pour les hauts dirigeants de la Banque. Le comité se compose de huit administrateurs indépendants de la Banque, dont aucun n'occupe ni n'a occupé de fonctions à la haute direction de la Banque. Le conseil d'administration est d'avis que les membres du comité ont collectivement, au chapitre de la rémunération des hauts dirigeants et des questions liées aux ressources humaines, les connaissances, l'expérience et les antécédents nécessaires pour leur permettre de s'acquitter de leur mandat. Parmi les membres du comité figurent le chef de la direction actuel d'une société ouverte, deux anciens chefs de la direction et d'autres membres possédant une vaste expérience du monde des affaires et des secteurs juridique et public. Le comité s'est vu confier un mandat officiel ainsi qu'un plan de travail annuel détaillé qui sont examinés et mis à jour chaque année.

Le comité s'est réuni quatre fois au cours de l'exercice et il a présenté au conseil d'administration ses recommandations concernant la rémunération des hauts dirigeants de la Banque. À la fin de chaque réunion, le comité a tenu des séances à huis clos sans la présence de la direction.

Avis indépendant et externe

Le comité retient les services de Hewitt Associates, conseillers externes en rémunération des cadres, pour obtenir de l'information et des conseils relatifs aux programmes de rémunération des dirigeants de la Banque. Le cabinet Hewitt Associates, qui travaille de façon indépendante, fournit au comité 1) un examen des pratiques de rémunération des membres de la haute direction, 2) des commentaires sur la conception des programmes de rémunération des dirigeants de la Banque et 3) des recommandations compte tenu des tendances du marché et de la réglementation. Aux fins de maintenir l'objectivité, le comité ne demande pas à Hewitt Associates de s'acquitter des services ci-dessus d'une manière particulière ou en adoptant une méthode donnée. Le comité évalue les conseillers périodiquement, et la décision finale d'engager les conseillers et de mettre fin à leur mandat lui revient. En outre, le président du comité examine et approuve toutes les factures provenant des conseillers. Les conseillers Hewitt Associates fournissent aussi à la Banque des services se rapportant à l'administration des avantages et des régimes de retraite ainsi que d'autres services de consultation.

La Banque utilise aussi les services de deux cabinets de consultation externes, Hay Group Limited et Towers Perrin, pour obtenir de l'information à l'appui de l'examen de la rémunération annuelle des dirigeants. Hay Group fournit des données sur la rémunération globale offerte pour des postes analogues dans des sociétés de taille et d'envergure analogues à celles de la Banque alors que Towers Perrin analyse les tendances et les pratiques du marché et fait des recommandations sur l'élaboration des régimes de rémunération. Towers Perrin fournit aussi des services à la Banque en ce qui concerne l'administration du régime d'actionnariat des salariés (RAS).

Le tableau ci-dessous résume la rémunération versée à ces conseillers externes au cours de l'exercice 2007 :

CONSEILLER	TRAVAIL POUR LE COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES	TOUT AUTRE TRAVAIL POUR LA BANQUE SCOTIA
Hewitt Associates	97 445 $	601 103 $
Towers Perrin	49 523 $	804 230 $
Hay Group Limited	34 150 $	52 838 $
Total	181 118 $	1 458 171 $

Le comité tient compte d'un large éventail de facteurs pour établir la rémunération des hauts dirigeants, notamment les données du marché, le rendement individuel et le rendement de la Banque. Il est important de souligner que la décision du comité ne repose pas uniquement sur les données relatives à la rémunération fournies par ses conseillers externes pour fixer les niveaux de rémunération qui conviennent.

Rémunération des membres de la haute direction

La rémunération totale des membres de la haute direction de la Banque, y compris le président et chef de la direction, comprend le salaire de base, des primes de rendement annuelles, des encouragements à moyen terme et des encouragements à long terme comme en fait état le tableau ci-dessous :

SALAIRE DE BASE	ENCOURAGEMENT ANNUEL	ENCOURAGEMENTS À MOYEN TERME		ENCOURAGEMENTS À LONG TERME
		UNITÉS D'ACTIONS RESTREINTES (UAR)	UNITÉS D'ACTIONS LIÉES AU RENDEMENT (UALR)	OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS
Traitements individuels et augmentations liés à la compétitivité sur le marché et au rendement individuel.	Gratifications fondées sur l'atteinte de paramètres financiers et non financiers qui soutiennent l'orientation stratégique de la Banque et sur le rendement individuel.	Récompensent les hauts dirigeants qui créent une valeur pour les actionnaires sur une période de trois ans.	Récompensent les hauts dirigeants qui créent une valeur pour les actionnaires sur une période de trois ans. Le paiement traduit l'atteinte par la Banque de paramètres de rendement précis.	Lient les intérêts des hauts dirigeants et ceux des actionnaires en récompensant les hauts dirigeants d'avoir augmenté le prix des actions sur une période de dix ans.

De plus, les hauts dirigeants peuvent participer aux régimes d'avantages sociaux collectifs et aux régimes de retraite.

La structure de rémunération traduit la philosophie de rémunération au rendement de la Banque, la plus grande partie de la rémunération étant incertaine. Les hauts dirigeants ont la possibilité de recevoir une rémunération totale concurrentielle si la Banque atteint des résultats comparables à ceux de l'industrie canadienne des services financiers. Pour la plupart des fonctions de haut dirigeant, le groupe de référence se compose des grandes banques canadiennes et de deux importantes sociétés d'assurance. L'information financière comparative provient de documents publics d'information continue qui ont été déposés pour le plus récent exercice financier*, comme l'indique le tableau ci-dessous :

ORGANISATION	REVENUS (en millions $)	BÉNÉFICE NET (en millions $)	CAPITALISATION BOURSIÈRE (en milliards $)	NOMBRE D'EMPLOYÉS
Banque de Montréal	9 349	2 131	31,4	35 827
Banque Royale du Canada	22 462	5 492	71,5	65 045
CIBC	12 066	3 296	34,2	40 457
La Banque Toronto-Dominion	14 281	3 997	51,2	51 341
Société Financière Manuvie	34 194	3 985	60,9	20 000
Financière Sun Life Inc.	24 287	2 137	28,2	14 264
Moyenne	19 440	3 506	46,2	37 822
La Banque de Nouvelle-Écosse	12 490	4 045	52,6	58 113

* Sauf dans le cas de Société Financière Manuvie et de Financière Sun Life Inc., dont les plus récents résultats financiers sont en date du 31 décembre 2006, les résultats indiqués dans le tableau ci-dessus sont en date du 31 octobre 2007.

Compte tenu de l'importante présence de la Banque à l'échelle internationale, le groupe de référence pour le chef de la direction comprend aussi certaines sociétés de services financiers des États-Unis et d'autres grands employeurs comme point de référence supplémentaire.

Le tableau ci-après présente la composition actuelle de la rémunération des hauts dirigeants de la Banque :

NIVEAU À LA HAUTE DIRECTION	SALAIRE DE BASE	PRIME DE RENDEMENT ANNUELLE	ENCOURAGEMENTS À MOYEN TERME	ENCOURAGEMENTS À LONG TERME	POURCENTAGE DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE « NON GARANTIE »
Président et chef de la direction	11 %	17 %	36 %	36 %	89 %
Vice-président du conseil	17 %	25 %	29 %	29 %	83 %
Vice-président à la direction	20 %	26 %	27 %	27 %	80 %
Vice-président principal	33 %	27 %	26 %	14 %	67 %
Vice-président	43 %	26 %	23 %	8 %	57 %

La répartition judicieuse de la rémunération tient compte de la proportion de la rémunération qui devrait être conditionnelle et incertaine, en fonction de la capacité du dirigeant d'influer sur les résultats de la Banque, de même que de la répartition de la rémunération pour des postes similaires dans les groupes comparatifs de la Banque. Aux niveaux plus élevés, un pourcentage plus grand de la rémunération totale est conditionnel.

Salaire de base

Chaque année, le comité compare le salaire de chaque haut dirigeant au salaire de base moyen pour des postes analogues dans le groupe comparatif. À la lumière de cet examen, le comité recommande, au besoin, des rajustements appropriés en fonction de l'expérience, du rendement et du leadership du dirigeant.

Primes de rendement annuelles

La Banque a plusieurs régimes d'encouragement à court terme grâce auxquels les dirigeants et les employés peuvent recevoir des primes annuelles en fonction d'objectifs de rendement préétablis. Si les objectifs de rendement minimums ne sont pas atteints, aucune gratification n'est payable. Un rendement conforme à l'objectif prévu se traduit par une capitalisation du compte d'intéressement au niveau cible. Si le rendement est exceptionnel, les régimes prévoient des paiements plus élevés à concurrence de plafonds précis.

Régime de rémunération au rendement au Canada

Ce régime étendu récompense les employés de leur contribution au succès de la Banque. Le régime verse des primes à tous les employés admissibles en fonction du rendement des capitaux propres de la Banque, du taux de satisfaction de la clientèle et de leur rendement individuel. Il existe des régimes comparables dans d'autres régions du monde.

Régime d'encouragement des dirigeants (RED)

Ce régime récompense les dirigeants — à tous les niveaux hiérarchiques jusqu'au président et chef de la direction, inclusivement — par suite de la réalisation de résultats, en fonction d'un large éventail de critères, financiers et non financiers, tantôt quantitatifs, tantôt qualitatifs. Aux fins d'établir le pool global d'encouragement du RED, les principaux paramètres sont de nature financière. Si des niveaux de rendement minimums ne sont pas atteints à l'égard de ces paramètres financiers clés, aucune gratification n'est payable, ce qui renforce le lien entre les intérêts des hauts dirigeants et ceux des actionnaires. Les gratifications de rendement individuelles varient en fonction de l'apport individuel au succès de la Banque. En 2007, la Banque a dépassé ses objectifs de rendement clés.

Le tableau ci-dessous fait état des mesures de rendement de 2007 dont a tenu compte le comité pour établir le compte d'intéressement du RED.

MESURE ET OBJECTIF	RÉALISATION
Finances	
Rendement des capitaux propres (RCP) Le RCP mesure l'efficacité avec laquelle la Banque utilise les fonds investis par les porteurs d'actions ordinaires. Ce ratio équivaut au quotient du revenu net revenant aux porteurs d'actions ordinaires par l'avoir moyen des porteurs d'actions ordinaires. L'objectif de la Banque est d'atteindre un RCP de 20 % à 23 %.	RCP de 22,0 %, à la limite supérieure de la fourchette visée
Croissance du bénéfice par action (BPA) dilué Le bénéfice par action représente le bénéfice net qu'une société génère par action ordinaire. Il équivaut au quotient du revenu net revenant aux porteurs d'actions ordinaires par le nombre moyen d'actions ordinaires dilué en circulation. L'objectif de croissance du BPA dilué de la Banque se situe entre 7 % et 12 %.	Croissance du BPA dilué de 13,0 %, supérieure à la fourchette visée
Croissance des revenus La croissance des revenus mesure le changement d'une année à l'autre de la somme du revenu d'intérêts net et des autres revenus. La croissance soutenue des revenus de la Banque est l'un de ses principaux objectifs.	Solide croissance des revenus de 11,8 %
Levier d'exploitation Le levier d'exploitation correspond à la variation de la somme du revenu d'intérêts net (avant les pertes sur prêts) et des autres revenus exprimée en pourcentage, moins la variation des charges d'exploitation exprimée en pourcentage. L'objectif consiste à maintenir une croissance des revenus supérieure à la croissance des charges d'exploitation.	Levier d'exploitation positif
Valeur à long terme pour les actionnaires Le rendement total pour les actionnaires mesure la hausse des dividendes et l'appréciation du prix des actions.	Solide rendement total annuel composé pour les actionnaires de 14,2 % sur trois exercices
Clientèle	
Satisfaction de la clientèle Niveau élevé de satisfaction et de loyauté de la clientèle.	Maintien d'un niveau élevé de satisfaction de la clientèle à l'échelle mondiale
Exploitation	
Ratio de productivité inférieur à 58 % Le ratio de productivité mesure l'efficacité globale de la Banque. Il exprime, en pourcentage, le rapport entre les frais autres que d'intérêts et la somme du revenu d'intérêts net (selon une base de mise en équivalence fiscale) et des autres revenus.	Dépassement des attentes grâce à un ratio de productivité de 53,7 %
Solides notes financières	Aa1 (Moody's)
Bonne gouvernance Maintien des meilleures pratiques en matière de procédés de gouvernance et de conformité.	Objectif atteint
Forts coefficients de capital	Coefficient du capital de catégorie 1 de 9,3 %
Ressources humaines	
Personnel déterminé Niveaux élevés de satisfaction et de détermination des employés.	Maintien de niveaux élevés de satisfaction des employés et reconnaissance en tant qu'employeur de choix
Diversité de l'effectif Efforts continus en vue d'accroître la diversité de l'effectif.	Efforts continus en vue d'améliorer la diversité de l'effectif
Solide engagement de responsabilité sociale en tant qu'entreprise Engagement de responsabilité sociale en tant qu'entreprise et grande participation communautaire.	Objectif atteint

Régime d'unités d'actions différées (UAD)

Le régime d'UAD présente un autre moyen de rapprocher les intérêts des hauts dirigeants de ceux des actionnaires grâce à un programme qui aide les dirigeants à atteindre les exigences d'actionnariat prévues. Aux termes du régime d'UAD, les hauts dirigeants (les vice-présidents à la direction et les postes de niveau supérieur) peuvent choisir de recevoir jusqu'à la totalité de leur gratification du RED sous forme d'UAD. Le participant doit faire ce choix au début de l'exercice au cours duquel la gratification du RED est gagnée. Lorsque les gratifications du RED sont déterminées après la fin de l'exercice financier, le montant est alors converti en UAD en fonction du cours des actions ordinaires de la Banque à la date de la notification en vertu du régime d'UAD.

Les titulaires d'UAD se voient créditer des unités supplémentaires à titre d'équivalents théoriques des dividendes sur les actions ordinaires de la Banque. Le participant n'est autorisé à faire racheter les unités que lors de la cessation de son emploi auprès de la Banque et au plus tard à la fin de l'année civile qui suit l'année de la cessation d'emploi du participant auprès de la Banque. La valeur des UAD correspondra à la valeur au marché à la date du rachat d'un nombre équivalent d'actions ordinaires de la Banque.

Encouragements à moyen terme et à long terme

Les encouragements à moyen terme et à long terme visent à offrir à des employés choisis de la Banque, de ses filiales et des membres de son groupe des possibilités de rémunération qui rapprochent leurs intérêts de ceux des actionnaires. De plus, ils renforcent la capacité de la Banque de recruter et de conserver des employés clés et de récompenser les rendements supérieurs. La valeur des encouragements à moyen terme et à long terme accordés chaque année à chaque dirigeant est destinée à maintenir une rémunération concurrentielle en fonction de la capacité du dirigeant d'influer sur les résultats de la Banque et de son rendement individuel abstraction faite du montant et des modalités des gratifications à moyen terme et à long terme existantes du dirigeant.

Régime d'unités d'actions liées au rendement (UALR)

Le régime d'UALR est un régime de rémunération à moyen terme reposant sur des actions qui comporte des caractéristiques liées au rendement, de manière à soutenir la rémunération au rendement. Des gratifications annuelles sont faites aux termes du régime à des dirigeants admissibles, y compris les membres de la haute direction désignés. Les premiers octrois en vertu du régime d'UALR ont été faits en décembre 2004.

Les octrois effectués en vertu du régime d'UALR se composent d'unités temporelles et d'unités fondées sur le rendement. La tranche de la prime d'UALR attribuée aux unités fondées sur le rendement varie en fonction du niveau des dirigeants d'après leur capacité d'influer sur les résultats de la Banque. Dans le cas des octrois faits en décembre 2007, le pourcentage des unités fondées sur le rendement est passé de 50 % à 100 % au niveau des vice-présidents à la direction et aux niveaux supérieurs, et de 35 % à 50 % au niveau des vice-présidents à la direction et aux niveaux supérieurs, de manière à faire ressortir davantage les principes de rémunération au rendement de la Banque aux niveaux les plus élevés de l'organisation. Le tableau ci-dessous indique la répartition entre les unités liées au rendement et les unités temporelles pour tous les niveaux de la haute direction en ce qui a trait aux octrois faits en décembre 2007 :

NIVEAU DE LA HAUTE DIRECTION	UNITÉS FONDÉES SUR LE RENDEMENT	UNITÉS TEMPORELLES
Président et chef de la direction	100 %	0 %
Vice-président du conseil	100 %	0 %
Vice-président à la direction	100 %	0 %
Vice-président principal	50 %	50 %
Vice-président	25 %	75 %

Chaque année, le comité passe en revue et approuve les mesures du rendement devant être appliquées à l'égard des nouveaux octrois. Pour les octrois d'UALR effectués en décembre 2007, les mesures du rendement sont les mêmes qu'en décembre 2006. Les résultats sur trois ans seront évalués en fonction de deux mesures du rendement à pondération égale : le rendement des capitaux propres comparativement au rendement total pour les actionnaires (le « RTA ») cible et relatif. Dans le cas des octrois de décembre 2007, le RTA relatif est défini comme l'appréciation du cours des actions ordinaires de la Banque majoré des dividendes réinvestis d'après un cours de clôture moyen sur 20 jours, comparativement à sept éléments de comparaison présentés dans le tableau ci-dessous :

GRANDES BANQUES	IMPORTANTES INSTITUTIONS FINANCIÈRES
Banque de Montréal CIBC Banque Royale du Canada La Banque Toronto-Dominion	Société Financière Manuvie Financière Sun Life Inc. Corporation financière Power

En fonction du rendement réel atteint par rapport à ces deux mesures du rendement, les unités fondées sur le rendement peuvent être réduites à zéro ou augmenter à concurrence de 150 %. Si le niveau de rendement considéré comme le seuil n'est pas atteint, un coefficient de rendement de zéro sera attribué à la mesure visée. Le coefficient de rendement qui peut être attribué à chaque mesure est plafonné à 150 %. Entre les niveaux correspondant au seuil et au plafond, les coefficients de rendement feront l'objet d'une interpolation en fonction du rendement réel.

Tant les unités temporelles que les unités fondées sur le rendement sont acquises et rachetables le dernier jour

du 35e mois qui suit la date d'octroi, sous réserve d'expiration anticipée dans certains cas, selon la description donnée dans le tableau des dispositions relatives à la cessation des fonctions prévues dans les régimes d'actions. Les deux types d'unités accumulent également des unités supplémentaires fondées sur des équivalents théoriques de dividendes sur les actions ordinaires de la Banque. Au moment où les unités fondées sur le rendement sont acquises, le nombre d'unités fondées sur le rendement à racheter peut augmenter, diminuer ou demeurer inchangé selon les résultats de la Banque au cours de la période de trois ans. Dans le cas des octrois faits en décembre 2007, la valeur de rachat de chaque unité correspondra au cours de clôture moyen sur 20 jours d'une action ordinaire de la Banque à la TSX pendant les 20 jours de Bourse se terminant à la date de fixation du prix de l'unité. Dans le cas des octrois d'UALR faits avant décembre 2007, la valeur de rachat de chaque unité correspondra au cours de clôture d'une action ordinaire de la Banque à la TSX à la date de fixation du prix de l'unité. La date de fixation du prix de l'unité est le jour de Bourse qui précède le premier jour du délai d'autorisation d'opérations d'initiés de la Banque suivant la date d'acquisition.

Les premiers octrois effectués en vertu du régime d'UALR en décembre 2004, sont devenus acquis le 30 novembre 2007. Les détails relatifs au paiement des unités liées au rendement et aux nouveaux octrois d'UALR faits aux membres de la haute direction désignés sont indiqués dans le tableau sommaire de la rémunération et décrits aux nota 4 et 7.

Régime d'unités d'actions restreintes (UAR)

Avant l'adoption du régime d'UALR en 2004, des gratifications d'encouragement à moyen terme ont été octroyées aux termes du régime d'UAR. La Banque ne fait plus d'octrois étendus aux hauts dirigeants en vertu du régime d'UAR. Des octrois d'UAR sont maintenant faits uniquement dans des circonstances limitées et dans des objectifs particuliers de recrutement, de maintien en fonction ou de reconnaissance. En vertu du régime d'UAR, des dirigeants choisis reçoivent une gratification sous forme d'UAR.

Les titulaires d'UAR se voient créditer des unités additionnelles à titre d'équivalents théoriques de dividendes sur les actions ordinaires de la Banque. Les UAR deviennent acquises et sont rachetables le dernier jour du 35e mois qui suit la date d'octroi, sous réserve d'expiration anticipée dans certains cas, selon la description donnée dans le tableau des dispositions relatives à la cessation des fonctions prévues dans les régimes d'actions. Pour ce qui est des UAR octroyées au cours de l'exercice 2008, la valeur de rachat correspondra au cours de clôture moyen sur 20 jours d'une action ordinaire de la Banque à la TSX pendant les 20 jours de Bourse se terminant à la date de fixation du prix des unités. Dans le cas des UAR octroyées avant l'exercice 2008, la valeur de rachat de chaque unité correspondra au cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la TSX à la date de fixation du prix des unités. La date de fixation du prix des unités tombe le premier jour du délai d'autorisation d'opérations d'initiés de la Banque suivant la date d'acquisition.

Des employés de la Banque admissibles, plus vraisemblablement des employés prometteurs et doués, peuvent être choisis pour participer à un régime d'unités d'actions restreintes. Les modalités de ce régime sont identiques à celles du régime d'UAR décrit plus haut, sauf que ce régime ne renferme pas de dispositions en cas de changement de contrôle.

Régime d'options d'achat d'actions

Le régime d'options d'achat d'actions récompense les hauts dirigeants qui créent une valeur soutenue à long terme pour les actionnaires. Le comité octroie des options d'achat d'actions à certains hauts dirigeants de la Banque, à ses filiales et aux membres de son groupe, qui ont la capacité d'influencer les résultats commerciaux et la performance financière.

Les options sont régulièrement octroyées, avec d'autres gratifications, à des hauts dirigeants admissibles après la diffusion publique des résultats financiers de fin d'exercice. De façon limitée, le comité peut octroyer des options d'achat d'actions à des hauts dirigeants à des fins précises de recrutement ou de maintien en fonction. Dans le cas des octrois faits depuis décembre 2005, le prix de levée de chaque option est le plus élevé du cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'octroi ou le cours moyen pondéré en fonction du volume pendant les cinq jours de Bourse qui précèdent immédiatement la date d'octroi. Les octrois d'options d'achat d'actions peuvent comporter un droit à la plus-value des actions jumelé (un « DPVA jumelé »). Les options octroyées depuis 2002 sont assorties de DPVA jumelés. Un titulaire d'options peut choisir de lever l'option ou d'exercer le DPVA jumelé correspondant. Au moment de l'exercice d'un DPVA jumelé, le titulaire d'options reçoit la différence entre le prix de levée de l'option et le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la TSX le jour où l'avis d'exercice est reçu. Au moment de l'exercice du DPVA jumelé, l'option correspondante est annulée. Si l'option est levée, le DPVA jumelé correspondant est annulé.

Les options sont acquises sur une période de quatre ans et expirent dix ans après leur octroi, sous réserve d'une expiration anticipée dans certaines circonstances, notamment le décès, le départ à la retraite et la cessation d'emploi, comme l'indique le tableau des dispositions relatives à la cessation des fonctions prévues dans les régimes d'actions. Les options ne peuvent être levées après la date d'expiration originale, sauf si la date d'expiration d'une option tombe pendant une période de restriction des opérations par des initiés (ou dans les dix jours ouvrables qui suivent cette période), auquel cas la date d'expiration est reportée à la date qui tombe dix jours ouvrables après la fin d'une telle période. Les options ne sont pas cessibles, sauf en cas de décès.

Le nombre d'actions pouvant être émises aux termes du régime d'options d'achat d'actions a été approuvé par les actionnaires et a toujours représenté moins de 10 % des actions ordinaires en circulation de la Banque. Le tableau ci-dessous résume les principales statistiques du régime d'options d'achat d'actions et du régime d'options d'achat d'actions à l'intention des administrateurs (octrois interrompus le 28 octobre 2003, voir « Régime d'options d'achat d'actions à l'intention des administrateurs ») regroupés, en date du 31 octobre de chaque année :

	2007	2006	2005
Dilution Nombre total d'options en cours divisé par le nombre total d'actions ordinaires en circulation	2,8 %	3,2 %	3,8 %
Offre excédentaire Nombre total d'options disponibles à des fins d'émission et d'options en cours, divisé par le nombre total d'actions ordinaires en circulation	4,9 %	5,4 %	6,1 %
Taux d'absorption Nombre total d'options émises au cours d'un exercice, divisé par le nombre total d'actions ordinaires en circulation	0,21 %	0,21 %	0,20 %

Aux termes du régime d'options d'achat d'actions, aucun titulaire d'options ne peut se voir octroyer des options d'achat visant à tout moment un nombre global d'actions supérieur à 5 % du nombre d'actions ordinaires de la Banque émises et en circulation (avant dilution). Le pourcentage des titres visés par le régime d'options d'achat d'actions mis à la disposition des initiés ne fait l'objet d'aucun plafond déterminé. Une fois que les options ont été octroyées, leur prix ne peut être révisé ou elles ne peuvent être remises en échange d'options de prix inférieur. Le régime d'options d'achat d'actions prévoit des rajustements dans certains cas, notamment, un fractionnement, un regroupement, une réorganisation, une reclassification ou d'autres événements qui nécessitent que soient apportés aux options en cours des rajustements proportionnels à ceux apportés à l'ensemble des actions ordinaires. Le régime d'options d'achat d'actions autorise le conseil d'administration à apporter certaines modifications au régime, notamment des changements de nature administrative, sans l'approbation des actionnaires, comme l'ont autorisé les actionnaires dans une modification du régime qui a été approuvée à la dernière assemblée annuelle.

Les politiques générales de prêts de la Banque, aux taux offerts à la clientèle, s'appliquent aux employés de la Banque et des filiales qui empruntent pour acheter des actions ordinaires de la Banque aux termes de levées d'options. De même, dans le cadre de la vente d'actions visées par des options, un courtier en valeurs mobilières membre du groupe de la Banque peut avancer des fonds, aux taux offerts à la clientèle, pour faciliter la levée de ces options.

À l'extérieur du Canada, où les lois locales peuvent imposer des restrictions à l'émission d'actions, des droits à la plus-value des actions (des « DPVA ») sont octroyés plutôt que des options.

Le tableau ci-dessous résume les dispositions relatives à la cessation de fonctions prévues dans les régimes d'actions offerts par la Banque :

Dispositions relatives à la cessation des fonctions prévues dans les régimes d'actions[1)]

MOTIF	UAD	UAR ET UALR	OPTIONS
Retraite (selon la définition donnée dans chaque document du régime)	Rachetables jusqu'à la fin de l'année civile qui suit l'année de la cessation d'emploi	Continuent de devenir acquises selon le calendrier normal	Continuent de devenir acquises selon le calendrier normal et peuvent être levées dans les 5 ans qui suivent la date de prise d'effet de la retraite ou d'ici la date d'expiration initiale si elle tombe avant
Licenciement sans motif valable	Rachetables jusqu'à la fin de l'année civile qui suit l'année de la cessation d'emploi	À la date du licenciement, les unités non acquises expirent et les unités acquises sont payables conformément aux règles du régime	À la date du licenciement, les options non acquises expirent immédiatement et les options acquises continuent de pouvoir être levées pendant les 3 mois[2)] qui suivent la date du licenciement À la fin des 3 mois, les options non levées sont caduques
Autre forme de cessation des fonctions (y compris la démission)	Rachetables jusqu'à la fin de l'année civile qui suit l'année de la cessation d'emploi	À la date du licenciement, les unités non acquises expirent et les unités acquises sont payables conformément aux règles du régime	Toutes les options acquises et non acquises expirent immédiatement et deviennent caduques à la date de cessation des fonctions
Congés autorisés (notamment pour raison d'invalidité)	Les unités ne peuvent pas être rachetées	Continuent de devenir acquises selon le calendrier normal	Continuent de devenir acquises et peuvent être levées selon le calendrier normal
Décès	Rachetables jusqu'à la fin de l'année civile qui suit le décès	Sont immédiatement acquises et deviennent payables	Deviennent immédiatement acquises et peuvent être levées pendant un an après la date du décès[2)] À la fin de l'année en question, toutes les options non levées deviennent caduques

1) Le tableau ci-dessus résume les dispositions relatives à la cessation des fonctions prévues dans les régimes d'actions offerts par la Banque et n'en donne pas une description exhaustive. Les modalités des régimes en vigueur prévalent.

2) Ne peut dépasser la date d'expiration des options.

Prestations de retraite

Les dirigeants de la Banque ont le choix de participer, sur une base contributive ou non contributive, au régime de retraite de la Banque Scotia, un régime enregistré de retraite à prestations déterminées. Les prestations de retraite annuelles aux termes du régime de retraite de la Banque Scotia sont plafonnées à 2 222 $ par année de service dans le cas des dirigeants qui prennent leur retraite en 2007. Ce plafond sera graduellement porté à 2 444 $ par année de service dans le cas des dirigeants qui prendront leur retraite après 2008.

Certains dirigeants participent au régime de retraite pour dirigeants de la Banque Scotia, un régime de retraite complémentaire non provisionné et non enregistré. Dans le cadre du régime de retraite pour dirigeants de la Banque Scotia, les prestations de retraite totales provenant de toutes sources sont plafonnées à 70 % de la rémunération moyenne la plus élevée sur une période de cinq ans. La rémunération comprend 50 % du moindre de la prime réelle ou de la prime cible et est plafonnée à 200 000 $ dans le cas des vice-présidents et à 400 000 $ dans le cas des vice-présidents principaux.

Le dirigeant touche des prestations de retraite anticipée s'il prend sa retraite 1) dans les cinq années précédant l'âge normal de la retraite ou 2) à 55 ans ou après, et à un moment où la somme de l'âge du dirigeant et de ses années de service correspond au moins à 75. Si le versement des prestations commence avant l'âge normal de la retraite, la prestation est réduite pour tenir compte de la période de versement plus longue. La rente est versée à vie et est assortie d'une rente au conjoint survivant correspondant à 60 % de la rente du dirigeant.

De plus amples détails sur les arrangements de retraite des membres de la haute direction désignés sont présentés à la rubrique « Rémunération de la haute direction — Prestations de retraite ».

Régime d'encouragement de Scotia Capitaux

Le régime d'encouragement de Scotia Capitaux est structuré de façon à attirer et à conserver des spécialistes et leaders compétents dans ce secteur hautement concurrentiel et à faire en sorte qu'il y ait une concordance avec la stratégie commerciale. Les principaux facteurs favorisant le déploiement de la stratégie de Scotia Capitaux sont notamment la priorité

accordée aux besoins des clients et aux solutions qui leur sont offertes, la communication d'un esprit d'entreprise, le respect de procédés d'exécution rigoureux et le maintien d'un esprit d'équipe général entre les fonctions des secteurs.

Le régime d'encouragement de Scotia Capitaux est conçu pour que la haute direction cherche à accroître au maximum la progression du bénéfice net, la rentabilité des clients et le rendement des capitaux propres et crée un environnement de travail d'équipe. Même si les octrois individuels sont discrétionnaires, les attributions reposent sur les résultats de l'unité fonctionnelle, l'apport individuel et la pratique des concurrents.

Un pourcentage de l'encouragement annuel de Scotia Capitaux est versé aux termes du régime de paiements différés de Scotia Capitaux (le « RPDSC »). Dans le cadre de ce régime, une tranche du paiement d'encouragement annuel fait à un employé, établie selon une formule précise, est différée et convertie en unités différées (UD). La valeur d'une unité suit le cours d'une action ordinaire de la Banque, y compris les unités supplémentaires attribuées à titre d'équivalents de dividendes théoriques sur une action ordinaire de la Banque. Les unités initiales octroyées sont payables en espèces sous la forme de paiements égaux au cours des trois années qui suivent. Toutes les unités provenant du réinvestissement de dividendes théoriques sont converties en espèces et payées intégralement chaque année.

Restrictions applicables aux opérations

Il est interdit aux salariés, y compris aux membres de la haute direction, de prendre part à des ventes à découvert et d'acheter ou de vendre des options d'achat et de vente se rapportant à des valeurs mobilières de la Banque, comme le stipule la *Loi sur les banques*.

Lignes directrices concernant l'actionnariat des dirigeants

Dans le but de rapprocher constamment les intérêts des hauts dirigeants et ceux des actionnaires, les hauts dirigeants doivent atteindre certains niveaux minimums d'actionnariat. Les exigences tiennent compte de la rémunération et du titre du haut dirigeant, ce dernier pouvant s'en acquitter en détenant des actions ordinaires de la Banque de même que des UAD, des UAR, des UALR et des unités aux termes du RPDSC. Les nouveaux dirigeants ont trois ans pour se conformer aux lignes directrices concernant l'actionnariat. De plus, le président et chef de la direction doit continuer de respecter les exigences d'actionnariat pendant un an après son départ à la retraite.

Le tableau ci-dessous résume les exigences concernant l'actionnariat :

NIVEAU DE LA HAUTE DIRECTION	MULTIPLE DU SALAIRE DE BASE
Président et chef de la direction (CD)	6
Vice-président du conseil (VPC)	4
Vice-président à la direction (VPD)	3
Vice-président principal (VPP)	2
Vice-président (VP)	1

Tous les membres de la haute direction désignés, de même que tous les vice-présidents à la direction, ont dépassé les exigences minimales en matière de propriété d'actions.

Le tableau ci-dessous indique le nombre d'actions détenues par les membres de la haute direction désignés d'après le cours de clôture de 53,48 $ des actions ordinaires de la Banque à la TSX le 31 octobre 2007 :

	POLITIQUE RELATIVE À L'EXIGENCE D'ACTIONNARIAT		ACTIONS DÉTENUES PAR LES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION DÉSIGNÉS AU 31 OCTOBRE 2007				MULTIPLE DU SALAIRE DE BASE DÉTENU	
NOM	NIVEAU DU POSTE	MULTIPLE DU SALAIRE DE BASE EXIGÉ	ACTIONS ORDINAIRES DÉTENUES DIRECTEMENT ($)[1]	RÉMUNÉRATION DIFFÉRÉE ($)[2]	UNITÉS D'ACTIONS ($)[3]	PROPRIÉTÉ TOTALE ($)	D'APRÈS LES TITRES DÉTENUS DIRECTEMENT ET DIFFÉRÉS	D'APRÈS LA PROPRIÉTÉ TOTALE
Richard E. Waugh	CD	6	6 160 575	16 912 196	11 691 367	34 764 138	23,1	34,8
Luc A. Vanneste	VPD	3	1 794 298	1 112 772	1 653 403	4 560 473	7,3	11,4
Sarabjit S. Marwah	VPC	4	6 263 220	8 009 509	3 521 088	17 793 817	26,0	32,4
Robert L. Brooks	VPC	4	1 074 334	5 507 114	2 574 685	9 156 133	13,2	18,3
Brian J. Porter	VPD	3	7 479 186	—	5 949 575	13 428 761	16,6	29,8

1) Les titres détenus directement tiennent compte des titres détenus dans le cadre du régime d'actionnariat des salariés (RAS) et des actions ordinaires.

2) La rémunération différée comprend les UAD.

3) Les unités d'actions comprennent les UALR et, dans le cas de M. Porter, les UAR et les unités différées aux termes du RPDSC.

Rémunération du président et chef de la direction et rendement de la Banque

Pour établir la rémunération totale indiquée pour le président et chef de la direction de la Banque, le comité adhère à un certain nombre de principes de base qui s'apparentent à ceux qui servent à évaluer la rémunération totale des autres membres de la haute direction. Les principaux principes sont les suivants :

- une importance particulière accordée à la rétribution du rendement;
- l'accent mis sur une rémunération totale concurrentielle, principalement sous forme d'encouragements à moyen terme et à long terme.

Aux fins de l'établissement de la rémunération totale, et pour mesurer le degré de réalisation des objectifs à court et à long terme, le comité utilise principalement comme point de comparaison la rémunération totale des chefs de la direction des grandes banques et sociétés d'assurance canadiennes et tient compte de la rémunération des hauts dirigeants de banques internationales choisies ainsi que d'un groupe choisi de grandes sociétés canadiennes. En outre, le comité tient compte du rendement soutenu potentiel futur de la Banque à long terme lorsqu'il fixe la rémunération du chef de la direction au cours d'un exercice.

Les éléments de la rémunération totale que reçoit le président et chef de la direction et la manière selon laquelle ces éléments sont examinés et évalués par le comité sont semblables à ceux des autres dirigeants, comme il a déjà été expliqué.

En plus de la performance réalisée par la Banque en 2007, résumée un peu plus haut, les autres facteurs que le comité a pris en considération pour évaluer le rendement de M. Waugh, y compris ses trois principales priorités pour 2007, sont indiqués ci-après :

- croissance durable des revenus;
- gestion efficace du capital, y compris les acquisitions stratégiques; et
- l'ensemble du leadership.

Résultats

Sous le leadership de Rick Waugh, la Banque a obtenu des résultats inégalés en 2007. Elle a atteint ou dépassé tous ses objectifs financiers, mené à bien ses objectifs au chapitre de l'exploitation, de la clientèle, des employés et de la collectivité et appliqué avec succès ses stratégies à l'égard des priorités essentielles : croissance durable des revenus, gestion du capital et leadership.

La Banque a réalisé une forte croissance de 11,8 % de ses revenus et dépassé ses objectifs d'augmentation du BPA dilué, celui-ci atteignant 13,0 %. Le rendement des capitaux propres a atteint 22,0 %, se retrouvant ainsi à la limite supérieure de la fourchette visée. La Banque a continué de maintenir ses engagements envers les actionnaires en augmentant son dividende trimestriel en 2007. Le rendement total pour les actionnaires ordinaires, lequel comprend les dividendes et la plus-value du cours des actions, a atteint 12,2 % en 2007. Les rendements à long terme demeurent solides. Le rendement annuel composé des actions de la Banque au cours des cinq et dix derniers exercices s'est établi en moyenne à 22,2 % et 16,5 %, respectivement.

Ces excellents résultats sont attribuables à chacune des trois unités fonctionnelles. Le Réseau canadien a connu une solide croissance interne dans les secteurs des prêts personnels, des petites entreprises et de la gestion de patrimoine, particulièrement des fonds communs. Des ententes innovatrices en matière de commercialisation et de commandite conclues avec des organisations comme Cineplex Divertissement et la Ligne nationale de hockey ont attiré de nouveaux clients à la Banque. La Banque a géré efficacement ses ressources en capital, procédant à plusieurs acquisitions clés, dont Travelers Leasing, TradeFreedom et la Banque Dundee du Canada, et a fait un investissement stratégique dans DundeeWealth Inc. Dans la même veine, la division Opérations internationales a poursuivi sa croissance au moyen d'acquisitions et d'investissements dans des sociétés comme Thanachart Bank de la Thaïlande, First BanCo de Puerto Rico et BBVA Crecer AFP et BBVA Seguros de la République dominicaine et Banco del Desarrollo du Chili. Elle a aussi étendu et approfondi ses relations avec les clients en lançant de nouveaux produits et services et en ouvrant de nouvelles succursales dans de nombreux pays où la Banque exerce ses activités. Scotia Capitaux a renforcé ses capacités dans le marché des pays de l'ALENA, a enregistré une solide demande de prêts de la part de ses clients du Canada et des États-Unis et a fait progresser son expertise internationale dans des secteurs comme le pétrole et le gaz ainsi que l'exploration minière. Elle a aussi accru ses activités de négociation pour se concentrer sur les investisseurs institutionnels et les autres gestionnaires d'actifs.

Le comité reconnaît que M. Waugh a dirigé efficacement l'équipe de la haute direction. Dans le cadre des programmes de planification des ressources de direction et de planification de la relève de la Banque, M. Waugh a recommandé plusieurs nominations à des postes de haute direction clés qui permettront de maintenir en place une équipe à la fois solide et efficace pour diriger la Banque dans l'avenir.

En 2007, la Banque est demeurée un lieu de travail privilégié : l'indice de satisfaction des employés, mesuré dans le cadre d'un sondage interne confidentiel, est demeuré à 87 % pour une deuxième année. La Banque a été désignée un employeur de choix tant au Canada qu'au Mexique et son engagement sur le plan de la formation a été souligné par le magazine *Training*. En 2007, la Banque Scotia a reçu le prix Catalyseur pour les progrès qu'elle a réalisés en matière d'avancement des femmes dans des

postes de direction. La Banque a aussi maintenu son engagement envers la responsabilité sociale et la participation dans la collectivité, distribuant plus de 43 millions de dollars sous forme de dons et de commandites à des organisations et projets soutenant des causes louables au cours de l'exercice.

Rémunération

Le comité a examiné la rémunération totale versée à M. Waugh depuis sa nomination au poste de président et chef de la direction compte tenu de la performance générale de la Banque et des grandes banques et sociétés d'assurance canadiennes. Le comité estime qu'il existe un lien évident entre la rémunération versée à M. Waugh pendant cette période et la performance de la Banque.

Compte tenu du rendement, du marché concurrentiel et de la perspective à long terme, le comité a versé à M. Waugh une prime de rendement de 1 600 000 $, des options d'achat d'actions d'une valeur de 3 400 000 $ et des unités d'actions liées au rendement (liées en totalité aux critères de rendement) d'une valeur de 3 400 000 $. Ces octrois devraient situer sa rémunération totale combinée pour 2007 environ au point médian de ses pairs du secteur bancaire canadien. Le comité a examiné le salaire de base de M. Waugh par rapport au groupe comparatif et a conclu qu'un salaire de base de 1 000 000 $ était indiqué pour l'exercice 2008. En conformité avec la politique de rémunération de la Banque qui consiste à lier la rémunération aux intérêts des actionnaires à long terme, M. Waugh continue de choisir volontairement de reporter la totalité de sa prime de rendement annuelle dans le régime d'UAD. M. Waugh détient plus de 30 fois son salaire par l'intermédiaire de régimes fondés sur des actions et sous forme d'autres titres détenus, ce qui dépasse de loin l'exigence d'actionnariat au niveau du chef de la direction.

La rémunération globale de M. Waugh est décrite de façon plus détaillée dans le Tableau sommaire de la rémunération, ainsi que dans le Tableau sommaire de la rémunération du président et chef de la direction présenté ci-dessous, lequel donne de plus amples renseignements sur sa rémunération annuelle totale sur une période de trois exercices.

Tableau sommaire de la rémunération du président et chef de la direction

RICHARD E. WAUGH PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION	2007 ($)	2006 ($)	2005 ($)
Comptant			
Salaire de base annualisé [1]	1 000 000	1 000 000	1 000 000
Prime [2]	1 600 000	1 600 000	1 500 000
Actions			
Unités d'actions liées au rendement octroyées	3 400 000	3 150 000	3 000 000
Options d'achat d'actions octroyées [3]	3 400 000	3 150 000	3 000 000
Total de la rémunération directe	9 400 000	8 900 000	8 500 000
Retraite			
Coût du service annuel [4]	559 000	553 000	533 000
Total de la rémunération annuelle	9 959 000	9 453 000	9 033 000
Mesures de la Banque			
Rendement des capitaux propres	22,0 %	22,1 %	20,9 %
Croissance des revenus	11,8 %	8,6 %	4,2 %
Croissance du BPA dilué	13,0 %	12,7 %	11,7 %
Ratio de productivité	53,7 %	55,3 %	56,3 %
Rendement total annuel composé pour les actionnaires sur trois exercices	14,2 %	18,3 %	27,1 %

1) Représente le salaire de base annualisé en vigueur à la fin de l'exercice financier et non la rémunération réelle.

2) Les primes indiquées comprennent les sommes reportées aux termes du régime d'UAD. Plutôt que de recevoir des paiements, M. Waugh a choisi de reporter la totalité de sa prime de 2007, 2006 et 2005 dans le cadre du régime d'encouragement des dirigeants (« RED ») en l'appliquant au régime d'UAD.

3) Les montants représentent les valeurs estimatives de la rémunération au moment de l'octroi. Le nombre d'options octroyées est indiqué dans le tableau sommaire de la rémunération.

4) Le coût du service annuel représente la valeur de la prestation de retraite projetée, gagnée au cours de l'exercice.

Le comité est d'avis que la rémunération totale de M. Waugh en 2007 tient compte à juste titre de son rendement, de ses responsabilités générales étendues et de la complexité du très large éventail d'activités et de marchés de la Banque. En particulier, sa rémunération a reconnu son apport à la réussite globale de la Banque au cours de l'exercice ainsi que son importante participation continue à l'atteinte de la solide position à des fins de croissance future de la Banque.

Le comité comprend bien les incidences à long terme de la rémunération des dirigeants et des programmes de rémunération de la Banque. Les membres du comité, dont

le président du conseil, seront à la disposition des personnes présentes à l'assemblée annuelle pour répondre aux questions se rapportant à la rémunération des hauts dirigeants de la Banque.

Soumis par le comité des ressources humaines :

Arthur R.A. Scace — président
Ronald A. Brenneman
N. Ashleigh Everett
John C. Kerr
Laurent Lemaire
John T. Mayberry
Barbara J. McDougall
Barbara S. Thomas

RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Le tableau ci-dessous présente un résumé de la rémunération gagnée à l'égard de chacun des trois derniers exercices par le chef de la direction, le chef des finances et les trois autres membres de la haute direction les mieux rémunérés qui élaborent les politiques de gestion de la Banque (les « membres de la haute direction désignés ») au cours de l'exercice 2007.

Tableau sommaire de la rémunération

NOM ET POSTE PRINCIPAL	ANNÉE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE			RÉMUNÉRATION À LONG TERME		TOUTE AUTRE RÉMUNÉRATION ($)[5]	PAIEMENT DES EXERCICES ANTÉRIEURS AUX TERMES DU RÉGIME D'ENCOURAGEMENT À LONG TERME (RELT) ($)[7]
		SALAIRE DE L'EXERCICE ($)	PRIME ($)[1]	AUTRE RÉMUNÉRATION ANNUELLE ($)[2]	TITRES VISÉS PAR DES OPTIONS OCTROYÉES (nbre)[3]	ACTIONS OU UNITÉS ASSUJETTIES À DES RESTRICTIONS DE REVENTE ($)[3],[4]		
Richard E. Waugh Président et chef de la direction	2007	1 000 000	1 600 000	15 000	269 480	66 523,19 UALR sur la base de 3 400 000 $	912 557	2 028 386 (nota 7)
	2006	1 000 000	1 600 000	17 947	232 988	60 576,92 UALR sur la base de 3 150 000 $	757 209	s.o.
	2005	1 000 000	1 500 000	5 558	224 788	66 666,67 UALR sur la base de 3 000 000 $	557 670	s.o.
Luc A. Vanneste Vice-président à la direction et chef des affaires financières	2007	400 000	575 000	–	51 520	12 717,67 UALR sur la base de 650 000 $	89 033	219 742 (nota 7)
	2006	400 000	550 000	–	44 380	11 538,46 UALR sur la base de 600 000 $	52 948	s.o.
	2005	320 833	375 000	–	30 872	9 177,78 UALR sur la base de 413 000 $	34 140	s.o.
Sarabjit S. Marwah Vice-président du conseil et chef de l'administration	2007	550 000	800 000	–	93 128	22 989,63 UALR sur la base de 1 175 000 $	368 580	540 903 (nota 7)
	2006	550 000	725 000	–	81 360	21 153,85 UALR sur la base de 1 100 000 $	293 223	s.o.
	2005	491 667	575 000	–	67 436	20 000 UALR sur la base de 900 000 $	230 205	s.o.
Robert L. Brooks Vice-président du conseil et trésorier du Groupe	2007	500 000	765 000	3 430	55 480	13 695,95 UALR sur la base de 700 000 $	258 696	425 962 (nota 7)
	2006	420 833	650 000	5 395	48 076	14 423,08 UALR sur la base de 750 000 $	206 244	s.o.
	2005	405 000	550 000	6 560	48 704	14 444,44 UALR sur la base de 650 000 $	164 082	s.o.
Brian J. Porter Vice-président à la direction et chef, Risque[6]	2007	450 000	700 000	–	83 224	20 543,92 UALR sur la base de 1 050 000 $	190 761	s.o.
	2006	450 000	650 000	–	70 268	18 269,23 UALR sur la base de 950 000 $	228 079	s.o.

1) Plutôt que de recevoir un paiement, les membres de la haute direction désignés pouvaient choisir de reporter un pourcentage de leur prime versée dans le cadre du régime d'intéressement des dirigeants (RED) et de recevoir des UAD aux termes du régime d'UAD. Le tableau ci-dessous fait état des reports volontaires faits, le cas échéant, et du nombre d'unités reçues aux termes du régime d'UAD d'après le cours des actions indiqué.

Report de la prime dans le cadre du RED aux termes du régime d'UAD

	2007		2006		2005	
MEMBRE DE LA HAUTE DIRECTION DÉSIGNÉ	%	nbre d'UAD	%	nbre d'UAD	%	nbre d'UAD
Richard E. Waugh	100 %	31 936,13	100 %	36 942,97	100 %	38 343,56
Luc A. Vanneste	100 %	11 477,05	100 %	12 699,15	75 %	7 189,42
Sarabjit S. Marwah	100 %	15 968,06	100 %	16 739,78	100 %	14 698,36
Robert L. Brooks	50 %	7 634,73	100 %	15 008,08	100 %	14 059,30
Brian J. Porter	0 %	–	0 %	–	s.o.	–

Les cours des actions en vigueur à la date de la notification annuelle étaient de 50,10 $ pour 2007, 43,31 $ pour 2006 et 39,12 $ pour 2005. Le nombre total et la valeur des UAD au 31 octobre 2007, compte non tenu des UAD reçues ci-dessus au lieu de la prime de 2007, sont indiqués ci-dessous au nota 4.

2) Les sommes figurant dans la colonne « Autre rémunération annuelle » peuvent comprendre l'impôt payé sur la valeur d'une automobile fournie par la Banque et/ou les honoraires pour des services de planification financière.

3) Les sommes figurant dans ces colonnes pour 2007 font état des options d'achat d'actions et des UALR octroyées en décembre 2007 à chacun des membres de la haute direction désignés.

4) La valeur indiquée pour 2007 dans le tableau sommaire de la rémunération tient compte de la valeur des UALR octroyées le 11 décembre 2007 selon le cours de clôture moyen sur 20 jours d'une action ordinaire de la Banque à la TSX pendant les 20 jours de Bourse se terminant le jour qui précède la date d'octroi, soit 51,11 $. Comme le précise le rapport du comité des ressources humaines, la totalité de ces octrois faits le 11 décembre 2007 sont visés par des critères de rendement. La valeur utilisée pour les UALR octroyées en décembre 2006 et en décembre 2005 était respectivement de 52,00 $ et 45,00 $, soit le cours de clôture d'une action ordinaire de la Banque à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'octroi.

Le tableau qui suit indique le nombre total et la valeur des UAR, des UALR et des UAD au 31 octobre 2007, y compris les unités supplémentaires attribuées à titre d'équivalents théoriques des dividendes. Le tableau n'indique pas les UALR octroyées en décembre 2007 ou les UAD reçues à la place de la prime de 2007. Le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la TSX le 31 octobre 2007 était de 53,48 $. Pour de plus amples renseignements sur les régimes, se reporter aux descriptions des régimes données dans le rapport du comité des ressources humaines sur la rémunération de la haute direction.

	NOMBRE TOTAL D'UAR DÉTENUES		NOMBRE TOTAL D'UALR DÉTENUES 1)		NOMBRE TOTAL D'UAD DÉTENUES	
MEMBRE DE LA HAUTE DIRECTION DÉSIGNÉ	NOMBRE D'UNITÉS	VALEUR LE 31 OCT. 2007 ($)	NOMBRE D'UNITÉS	VALEUR LE 31 OCT. 2007 ($)	NOMBRE D'UNITÉS	VALEUR LE 31 OCT. 2007 ($)
Richard E. Waugh	–	–	218 611,95	11 691 367	316 234,04	16 912 196
Luc A. Vanneste	–	–	30 916,29	1 653 403	20 807,25	1 112 772
Sarabjit S. Marwah	–	–	65 839,35	3 521 088	149 766,44	8 009 509
Robert L. Brooks	–	–	48 142,95	2 574 685	102 975,20	5 507 114
Brian J. Porter 2)	92 355,89	4 939 193	18 892,71	1 010 382	–	–

1) Le nombre total d'UALR détenues (provenant d'octrois effectués avant le 31 octobre 2007) comprend 50 % d'unités fondées sur le rendement et 50 % d'unités temporelles.

2) Le nombre total d'UAR détenues comprend 56 772,57 unités différées (« UD ») aux termes du régime de paiements différés de Scotia Capitaux (« RPDSC »). Pour obtenir de plus amples renseignements sur le RPDSC, voir la description du régime d'encouragement de Scotia Capitaux dans le rapport des ressources humaines sur la rémunération de la haute direction.

5) Les sommes figurant dans la colonne « Toute autre rémunération » comprennent la valeur des équivalents de dividendes accumulés au cours de l'exercice et crédités sous forme d'unités supplémentaires aux termes des régimes d'UALR et d'UAD. Dans le cas de M. Porter, le montant comprend la valeur des équivalents de dividendes accumulés au cours de l'exercice aux termes du régime d'UAR et du RPDSC. Les montants qui figurent dans cette colonne comprennent aussi les cotisations de la Banque au RAS. Ces dirigeants participent à ce régime selon les mêmes critères que tous les autres employés de la Banque. Aux termes de ce régime, les employés peuvent verser jusqu'au moindre d'un pourcentage précis de leur salaire ou d'une limite précise en dollars pour l'achat d'actions ordinaires de la Banque ou des dépôts auprès de la Banque, et la Banque contribue à l'achat d'actions ordinaires supplémentaires jusqu'à concurrence de 50 % des cotisations admissibles de l'employé.

6) M. Porter a été nommé haut dirigeant de la Banque à la date d'effet du 1er novembre 2005. Le total des montants de transition (dont ne tient pas compte le tableau ci-dessus) distribués sur une période de deux ans comprend un octroi unique d'UAR et d'options d'achat d'actions, d'une valeur de 1 500 000 $ dans chaque cas, effectué en décembre 2005, 1 000 000 $ d'augmentation du capital de retraite et un paiement en espèces de 500 000 $ fait en décembre 2006.

7) Dans le cadre du régime d'UALR, les premières unités ont été octroyées en décembre 2004 et ont été divulguées dans le tableau sommaire de la rémunération dans la colonne intitulée « Actions ou unités assujetties à des restrictions de revente ». Ces unités sont devenues acquises le 30 novembre 2007. Les montants indiqués dans la colonne du RELT représentent les paiements effectués en décembre 2007 pour la tranche de 50 % des unités d'UALR qui était assortie de mesures du rendement. Les critères de rendement visant cet octroi consistaient en deux mesures triennales de pondération égale : le rendement des capitaux propres par rapport au rendement total pour les actionnaires cible et relatif, comparé aux autres grandes banques canadiennes. La Banque a dépassé ses objectifs de rendement des capitaux propres pendant la période de rendement de trois ans, mais elle n'a toutefois pas atteint son objectif de rendement total pour les actionnaires relatif. Par conséquent, le nombre d'unités fondées sur le rendement servant à calculer le paiement a été réduit à 91 %. La valeur aux termes du RELT est fondée sur un cours de l'action de 52,57 $.

Unités d'actions liées au rendement (UALR)

Le tableau ci-dessous indique le nombre d'unités fondées sur le rendement des UALR octroyées aux termes du régime d'UALR en décembre 2007 à chaque membre de la haute direction désigné relativement à l'exercice financier 2007.

MEMBRE DE LA HAUTE DIRECTION DÉSIGNÉ	TITRES, UNITÉS OU AUTRES DROITS (nbre) 1)	PÉRIODE DE RENDEMENT OU AUTRE DÉLAI JUSQU'À L'EXPIRATION OU JUSQU'AU PAIEMENT	PAIEMENTS FUTURS ESTIMATIFS EN VERTU DE RÉGIMES NON FONDÉS SUR LE COURS DE TITRES 2)		
			MINIMUM (nbre)	CIBLE (nbre)	MAXIMUM (nbre)
Richard E. Waugh	66 523,19	30 novembre 2010	0	66 523,19	99 784,79
Luc A. Vanneste	12 717,67	30 novembre 2010	0	12 717,67	19 076,51
Sarabjit S. Marwah	22 989,63	30 novembre 2010	0	22 989,63	34 484,45
Robert L. Brooks	13 695,95	30 novembre 2010	0	13 695,95	20 543,93
Brian J. Porter	20 543,92	30 novembre 2010	0	20 543,92	30 815,89

1) La totalité des UALR octroyées sont attribuées à des unités fondées sur le rendement. La valeur totale des UALR octroyées en décembre 2007 est indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération.

2) La valeur de rachat de chaque unité fondée sur le rendement correspondra au cours de clôture moyen sur 20 jours d'une action ordinaire de la Banque à la TSX pendant les 20 jours de Bourse se terminant à la date de fixation du prix des unités. Selon les résultats réels comparés aux mesures du rendement, les unités fondées sur le rendement (y compris les unités d'équivalents de dividendes accumulés) peuvent être ramenées à zéro ou peuvent augmenter jusqu'à concurrence de 150 %. Pour obtenir la description des mesures du rendement sur trois exercices, voir la rubrique du régime d'unités d'actions liées au rendement du rapport du comité des ressources humaines sur la rémunération de la haute direction.

Options d'achat d'actions

Le tableau ci-dessous présente le détail des octrois d'options d'achat d'actions aux membres de la haute direction désignés aux termes du régime d'options d'achat d'actions à l'égard de l'exercice 2007.

MEMBRE LA HAUTE DIRECTION DÉSIGNÉ	TITRES VISÉS PAR DES OPTIONS OCTROYÉES (nbre)	% DU TOTAL DES OPTIONS/DPVA OCTROYÉS AUX EMPLOYÉS À L'ÉGARD DE L'EXERCICE	PRIX DE LEVÉE OU DE BASE ($/TITRE) 2)	COURS DES TITRES VISÉS PAR DES OPTIONS À LA DATE D'OCTROI ($/TITRE) 2)	DATE D'EXPIRATION
Richard E. Waugh	269 480	11,00 %	52,57	52,57	11 décembre 2017
Luc A. Vanneste	51 520	2,10 %	52,57	52,57	11 décembre 2017
Sarabjit S. Marwah	93 128	3,80 %	52,57	52,57	11 décembre 2017
Robert L. Brooks	55 480	2,27 %	52,57	52,57	11 décembre 2017
Brian J. Porter	83 224	3,40 %	52,57	52,57	11 décembre 2017

1) Les sommes figurant dans ce tableau représentent le nombre d'actions ordinaires de la Banque visées par des options octroyées à chacun des membres de la haute direction désignés le 11 décembre 2007 à l'égard de l'exercice 2007.

2) Le prix de levée et la valeur marchande sont fondés sur le cours de clôture à la TSX le jour qui précède la date d'octroi, lequel s'établissait à 52,57 $.

Le tableau qui suit présente le détail des options levées au cours de l'exercice 2007 et détenues en fin d'exercice par les membres de la haute direction désignés.

MEMBRE DE LA HAUTE DIRECTION DÉSIGNÉ	TITRES ACQUIS À LA LEVÉE (nbre)	VALEUR GLOBALE RÉALISÉE ($)	OPTIONS NON LEVÉES EN FIN D'EXERCICE (nbre) POUVANT/NE POUVANT ÊTRE LEVÉES	*VALEUR DES OPTIONS EN JEU NON LEVÉES EN FIN D'EXERCICE ($) POUVANT/NE POUVANT ÊTRE LEVÉES
Richard E. Waugh	200 000	7 038 290	1 528 171 581 351	45 424 953 4 691 739
Luc A. Vanneste	30 626	1 068 756	153 458 86 592	4 143 159 563 884
Sarabjit S. Marwah	60 324	2 235 839	655 813 178 669	20 487 192 1 309 436
Robert L. Brooks	–	–	457 274 124 334	13 415 665 1 035 967
Brian J. Porter	–	–	28 099 154 565	209 619 732 852

* Une option est en jeu en fin d'exercice si le cours des titres sous-jacents à cette date dépasse le prix de levée ou le prix de base de l'option. Le 31 octobre 2007, le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la TSX était de 53,48 $.

Titres autorisés à des fins d'émission aux termes des régimes de rémunération en actions

Le tableau ci-dessous présente des renseignements détaillés à l'égard des régimes de rémunération en actions de la Banque à la date du 3 janvier 2008.

RÉGIME DE RÉMUNÉRATION EN ACTIONS [1]	TITRES À ÉMETTRE À L'EXERCICE D'OPTIONS, DE BONS DE SOUSCRIPTION ET DE DROITS EN COURS		PRIX DE LEVÉE MOYEN PONDÉRÉ DES OPTIONS, BONS DE SOUSCRIPTION ET DROITS EN COURS	TITRES DISPONIBLES À DES FINS D'ÉMISSIONS FUTURES EN VERTU DES RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION EN ACTIONS		TOTAL TITRES À ÉMETTRE À LA LEVÉE PLUS TITRES DISPONIBLES À DES FINS D'ÉMISSION	
	N^BRE	% DES ACTIONS ORDINAIRES EN CIRCULATION		N^BRE	% DES ACTIONS ORDINAIRES EN CIRCULATION	N^BRE	% DES ACTIONS ORDINAIRES EN CIRCULATION
Régime d'options d'achat d'actions	28 544 611	2,90 %	29,11 $	17 841 693	1,81 %	46 386 304	4,71 %
Régime d'options d'achat d'actions à l'intention des administrateurs [2]	144 000	0,01 %	23,04 $	518 000	0,05 %	662 000	0,07 %
Total	28 688 611 [3]	2,91 %	29,08 $ [4]	18 359 693 [5]	1,86 %	47 048 304	4,78 %

1) La Banque n'a pas de régime de rémunération en actions qui n'est pas approuvé par les porteurs de titres.

2) À la date d'effet du 28 octobre 2003, la Banque a cessé d'octroyer des options d'achat d'actions aux administrateurs.

3) Au 31 octobre 2007, ce nombre était de 27 885 353.

4) Au 31 octobre 2007, le prix moyen pondéré s'établissait à 26,79 $.

5) Au 31 octobre 2007, ce nombre était de 20 525 547.

Au cours de l'exercice 2007, la levée d'options aux termes du régime d'options d'achat d'actions a entraîné l'émission de 5 475 060 actions ordinaires de la Banque, soit 0,56 % des actions ordinaires de la Banque en circulation à la fin de l'exercice (avant dilution).

Au cours de l'exercice 2007, la levée d'options aux termes du régime d'options d'achat d'actions à l'intention des administrateurs a entraîné l'émission de 10 000 actions ordinaires de la Banque.

Pour de plus amples renseignements, voir « Rémunération à base d'actions », note 16 des états financiers consolidés 2007.

Prestations de retraite

Les dirigeants, y compris les membres de la haute direction désignés, ont le choix de participer sur une base contributive ou non contributive au régime de retraite de la Banque Scotia. Les prestations de retraite annuelles aux termes du régime de retraite de la Banque Scotia sont plafonnées à 2 222 $ par année de service dans le cas des dirigeants qui prennent leur retraite en 2007. Ce plafond sera graduellement porté à 2 444 $ par année de service dans le cas des dirigeants qui prendront leur retraite après 2008. La Banque a conclu des ententes individuelles de retraite prévoyant le versement de prestations de retraite supplémentaires, non capitalisées et non enregistrées, à certains dirigeants, dont les membres de la haute direction désignés.

Les prestations de retraite totales provenant de toutes sources de la Banque payables à M. Vanneste et M. Porter et aux autres vice-présidents à la direction sont plafonnées à 70 % de la moyenne de la rémunération la plus élevée sur une période de cinq ans. La rémunération comprend la prime réelle ou, si elle est moins élevée, la prime cible. Dans le cas de M. Vanneste, s'il occupe toujours ses fonctions à la Banque le 12 juillet 2009, une année de service supplémentaire lui sera créditée pour chaque tranche de deux années de service réel à la Banque. M. Porter a adhéré au régime de retraite de la Banque Scotia le 1er novembre 2005. M. Porter a auparavant participé pendant 12 ans au régime de retraite à l'intention des employés de Scotia Capitaux Inc. L'entente de retraite individuelle de M. Porter prévoit le versement d'une rente de retraite supplémentaire à l'égard de toutes les années au cours desquelles il adhère au régime de retraite de la Banque Scotia et des 5,33 années de son emploi au sein de Scotia Capitaux.

Dans le cas de MM. Waugh, Marwah et Brooks, la prestation de retraite annuelle versée à l'âge normal de la retraite et provenant de toutes sources de la Banque correspond à 70 % de la somme 1) du salaire de base final et 2) de la prime moyenne la plus élevée sur une période de cinq années consécutives où une prime a été payée. Une somme supplémentaire correspondant à 30 % du salaire de base final est versée au cours de la première année de retraite.

Des prestations de retraite anticipée seront versées si le haut dirigeant, y compris les membres de la haute direction désignés, prend sa retraite au cours des cinq années précédant l'âge normal de la retraite. Si le versement des prestations commence avant l'âge normal de la retraite, le revenu de retraite est réduit pour tenir compte de la période de versement plus longue. L'entente de retraite prévoit une rente viagère payable au dirigeant et une rente payable au conjoint survivant correspondant à 60 % de la rente du haut dirigeant.

Le tableau ci-dessous indique la prestation de retraite annuelle estimative qui serait payable, provenant de toutes sources de la Banque combinées, aux hauts dirigeants, y compris M. Vanneste et M. Porter, mais à l'exclusion des autres membres de la haute direction désignés.

Prestation de retraite estimative au moment de la retraite

RÉMUNÉRATION COMPTABILISÉE AUX FINS DES PRESTATIONS ($)	ANNÉES DE SERVICE DÉCOMPTÉES					
	5 ($)	10 ($)	15 ($)	20 ($)	25 ($)	30 ($)
250 000	24 000	47 000	71 000	95 000	118 000	142 000
500 000	49 000	97 000	146 000	195 000	243 000	292 000
750 000	74 000	147 000	221 000	295 000	368 000	442 000
1 000 000	99 000	197 000	296 000	395 000	493 000	592 000
1 250 000	124 000	247 000	371 000	495 000	618 000	742 000
1 500 000	149 000	297 000	446 000	595 000	743 000	892 000

1) Les montants indiqués supposent une participation au régime de retraite de la Banque Scotia sur une base contributive.

2) Les montants indiqués ont été réduits de la prestation estimative payable aux termes du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec à l'âge normal de la retraite.

3) Dans le cas de M. Porter, les montants indiqués comprennent la prestation de retraite annuelle estimative à l'égard de ses années de service à compter du 1er novembre 2005, date à laquelle il a adhéré au régime de retraite de la Banque Scotia. De plus, pour les années de service antérieures au 1er novembre 2005, la prestation de retraite annuelle estimative qui sera versée à M. Porter à l'âge normal de la retraite, d'après la rémunération de 2007, est la suivante : 26 000 $ provenant du régime de retraite à l'intention des employés de Scotia Capitaux Inc. et 47 000 $ à l'égard de la rente de retraite complémentaire pour les 5,33 années de son emploi au sein de Scotia Capitaux.

Le tableau qui suit indique la prestation de retraite annuelle estimative qui serait payable, provenant de toutes sources de la Banque combinées, à MM. Waugh, Marwah et Brooks au moment de la retraite.

RÉMUNÉRATION COMPTABILISÉE AUX FINS DES PRESTATIONS ($)	ÂGE DE 58 ANS ($)	ÂGE DE 60 ANS ($)	ÂGE DE 63 ANS ($)
1 000 000	560 000	616 000	700 000
1 250 000	700 000	770 000	875 000
1 500 000	840 000	924 000	1 050 000
1 750 000	980 000	1 078 000	1 225 000
2 000 000	1 120 000	1 232 000	1 400 000
2 250 000	1 260 000	1 386 000	1 575 000
2 500 000	1 400 000	1 540 000	1 750 000
2 750 000	1 540 000	1 694 000	1 925 000
3 000 000	1 680 000	1 848 000	2 100 000
3 250 000	1 820 000	2 002 000	2 275 000
3 500 000	1 960 000	2 156 000	2 450 000

1) Un paiement supplémentaire de 30 % du salaire de base final est versé au cours de la première année de retraite.

2) Les prestations de retraite ne sont réduites d'aucune prestation payable aux termes du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec à la retraite.

Le tableau qui suit présente de l'information complémentaire sur les arrangements de retraite pour chaque membre de la haute direction désigné.

Information complémentaire sur les arrangements de retraite

MEMBRE DE LA HAUTE DIRECTION DÉSIGNÉ	ANNÉES DE SERVICE DONNANT DROIT À PENSION AU 31 OCTOBRE 2007	COÛT DU SERVICE ANNUEL EN 2007 ($)	OBLIGATION TOTALE AU TITRE DE PRESTATIONS DE RETRAITE ACCUMULÉES AU 31 OCTOBRE 2007 ($)	PRESTATIONS DE RETRAITE ANNUELLES ESTIMATIVES PAYABLES À L'ÂGE NORMAL DE LA RETRAITE ($)
Richard E. Waugh	37	559 000	20 783 000	1 750 000
Luc A. Vanneste	12	190 000	1 595 000	282 000
Sarabjit S. Marwah	28	309 000	8 890 000	791 000
Robert L. Brooks	39	260 000	10 234 000	762 000
Brian J. Porter	14	151 000	1 319 000	241 000

1) Le coût du service annuel représente la valeur de la prestation de retraite projetée, gagnée au cours de l'année.

2) L'obligation totale au titre des prestations de retraite accumulées représente la valeur de la prestation de retraite projetée, gagnée pour toutes les années de service jusqu'à présent.

3) Les prestations de retraite annuelles estimatives payables à l'âge normal de la retraite sont estimées d'après le total des années de service projetées à l'âge normal de la retraite, la rémunération pour l'exercice 2007 et les modalités des conventions de retraite actuelles.

4) Le coût estimatif de ces prestations de retraite futures est calculé chaque année par les actuaires indépendants de la Banque, selon les mêmes méthode et hypothèses utilisées pour établir les obligations au titre du régime de retraite en fin d'exercice, comme l'indique la note 18 des états financiers consolidés de 2007. Un taux d'actualisation de 5,6 % par année et une augmentation de 4,25 % par année de la rémunération future constituent les principales hypothèses.

5) Les coûts estimatifs de ces prestations futures supposent que toutes les prestations sont acquises. Les prestations de retraite complémentaires de MM. Vanneste, Marwah et Porter ne leur sont pas encore acquises.

6) Les coûts estimatifs de ces prestations futures supposent que les membres de la haute direction désignés prendront leur retraite à l'âge normal de la retraite. Dans l'hypothèse où ils prendraient immédiatement leur retraite, ces montants demeureraient sensiblement les mêmes en raison de la réduction pour retraite anticipée qui s'appliqueraient pour tenir compte de la période de paiement plus longue.

7) L'incidence des cotisations des membres de la haute direction désignés, le cas échéant, sur le coût estimatif de ces prestations futures est négligeable. Par conséquent, aucune cotisation des membres de la haute direction désignés n'a été prise en compte dans le calcul de ces coûts estimatifs.

8) Les coûts estimatifs de ces prestations futures sont fondés sur des hypothèses qui représentent les droits contractuels en cours; ces droits peuvent changer avec le temps.

9) Les méthodes utilisées pour calculer les coûts estimatifs indiqués ne sont pas identiques aux méthodes utilisées par d'autres sociétés et, par conséquent, ces montants peuvent ne pas être directement comparables d'une société à l'autre.

Changement de contrôle et licenciement sans motif valable

La Banque n'a conclu aucun autre contrat de travail avec les membres de la haute direction désignés en ce qui a trait à un changement de contrôle ou à un licenciement sans motif valable. Les régimes de rémunération traitent des conditions d'acquisition des prestations dans ces circonstances.

Les dispositions relatives à un changement de contrôle prévues dans les régimes de rémunération applicables de la Banque prévoient deux éléments de déclenchement en vertu desquels un changement de contrôle et la cessation des fonctions sans motif peuvent prendre effet. Aux termes des régimes d'UALR, d'UAR, d'options d'achat d'actions et des arrangements de retraite des hauts dirigeants, si la Banque met fin à l'emploi d'un haut dirigeant, y compris un membre de la haute direction désigné, dans les deux ans qui suivent un changement de contrôle pour quelque motif autre qu'un congédiement justifié, l'acquisition est devancée.

Le tableau des dispositions relatives à la cessation des fonctions décrit les dispositions en matière d'acquisition dans diverses autres circonstances, notamment le départ à la retraite, le décès et la cessation des fonctions. Pour de plus amples renseignements, se reporter aux descriptions de chacun des régimes, notamment chacun des arrangements de retraite des membres de la haute direction désignés applicables aux régimes de la Banque, décrits plus haut dans la section portant sur les prestations de retraite.

Rémunération annuelle totale

La Banque définit la rémunération annuelle totale comme le total de la rémunération au comptant et en actions et du coût du service annuel de la retraite. Les détails relatifs à la rémunération de M. Waugh sont donnés dans le rapport du comité des ressources humaines sur la rémunération de la haute direction. Les tableaux ci-dessous, qui sont des tableaux sommaires de la rémunération, ont pour objet de décrire de façon exhaustive la rémunération versée aux membres de la haute direction désignés.

LUC A. VANNESTE VICE-PRÉSIDENT À LA DIRECTION ET CHEF DES AFFAIRES FINANCIÈRES	2007 ($)	2006 ($)	2005 ($)
Comptant			
Salaire de base annualisé [1)]	400 000	400 000	350 000
Prime [2)]	575 000	550 000	375 000
Actions			
Unités d'actions liées au rendement octroyées	650 000	600 000	413 000
Options d'achat d'actions octroyées [3)]	650 000	600 000	412 000
Total de la rémunération directe	2 275 000	2 150 000	1 550 000
Retraite			
Coût du service annuel [4)]	190 000	187 000	165 000
Total de la rémunération annuelle	2 465 000	2 337 000	1 715 000

SARABJIT S. MARWAH VICE-PRÉSIDENT DU CONSEIL ET CHEF DE L'ADMINISTRATION	2007 ($)	2006 ($)	2005 ($)
Comptant			
Salaire de base annualisé [1)]	550 000	550 000	550 000
Prime [2)]	800 000	725 000	575 000
Actions			
Unités d'actions liées au rendement octroyées	1 175 000	1 100 000	900 000
Options d'achat d'actions octroyées [3)]	1 175 000	1 100 000	900 000
Total de la rémunération directe	3 700 000	3 475 000	2 925 000
Retraite			
Coût du service annuel [4)]	309 000	289 000	259 000
Total de la rémunération annuelle	4 009 000	3 764 000	3 184 000

ROBERT L. BROOKS VICE-PRÉSIDENT DU CONSEIL ET TRÉSORIER DU GROUPE	2007 ($)	2006 ($)	2005 ($)
Comptant			
Salaire de base annualisé [1)]	500 000	425 000	405 000
Prime [2)]	765 000	650 000	550 000
Actions			
Unités d'actions liées au rendement octroyées	700 000	750 000	650 000
Options d'achat d'actions octroyées [3)]	700 000	650 000	650 000
Total de la rémunération directe	2 665 000	2 475 000	2 255 000
Retraite			
Coût du service annuel [4)]	260 000	231 000	213 000
Total de la rémunération annuelle	2 925 000	2 706 000	2 468 000

BRIAN J. PORTER VICE-PRÉSIDENT À LA DIRECTION ET CHEF, RISQUE	2007 ($)	2006 ($)
Comptant		
Salaire de base annualisé [1)]	450 000	450 000
Prime [2)]	700 000	650 000
Actions		
Unités d'actions liées au rendement octroyées	1 050 000	950 000
Options d'achat d'actions octroyées [3)]	1 050 000	950 000
Total de la rémunération directe	3 250 000	3 000 000
Retraite		
Coût du service annuel [4)]	151 000	148 000
Total de la rémunération annuelle	3 401 000	3 148 000

Nota relatifs à tous les tableaux de la rémunération annuelle totale des membres de la haute direction désignés :

1) Représente le salaire de base annualisé en vigueur à la fin de l'exercice financier et non la rémunération réelle. Pour la rémunération en fin d'exercice, voir le tableau sommaire de la rémunération.

2) Les primes indiquées comprennent les sommes reportées aux termes du régime d'UAD. Voir le nota 1 du tableau sommaire de la rémunération pour le résumé de l'historique des reports des membres de la haute direction désignés.

3) Les montants représentent les valeurs estimatives de la rémunération au moment de l'octroi. Le nombre d'options octroyées est indiqué dans le tableau sommaire de la rémunération.

4) Le coût du service annuel représente la valeur de la prestation de retraite projetée, gagnée au cours de l'exercice.

Ratio des coûts de gestion

La Banque démontre un engagement constant envers une communication de l'information ouverte et transparente qui est utile pour les actionnaires et les autres personnes intéressées. De concert avec les autres grandes institutions financières canadiennes, la Banque utilise une norme uniforme pour le calcul et la présentation du ratio des coûts de gestion.

Le tableau ci-dessous présente la rémunération totale versée aux membres de la haute direction pour chacun des trois derniers exercices en pourcentage du bénéfice net après impôts.

ANNÉE	RÉMUNÉRATION TOTALE GLOBALE (en milliers de dollars)	BÉNÉFICE NET APRÈS IMPÔTS (en milliers de dollars)	RÉMUNÉRATION EN POURCENTAGE DU BÉNÉFICE NET APRÈS IMPÔTS
2007	22 759	4 045 000	0,56 %
2006	21 408	3 579 000	0,60 %
2005	26 459	3 209 000	0,82 %

1) Les membres de la haute direction désignés par exercice sont :
2007 : MM. Waugh, Vanneste, Marwah, Brooks, Porter
2006 : MM. Waugh, Vanneste, Marwah, Brooks, Porter
2005 : MM. Waugh, Vanneste, Marwah, Wilson, Chisholm

2) La rémunération totale globale pour chaque exercice comprend le salaire, l'encouragement annuel, la valeur des octrois d'UALR, la valeur de rémunération des options d'achat d'actions à la date d'octroi et le coût du service annuel de la retraite qui sont indiqués plus

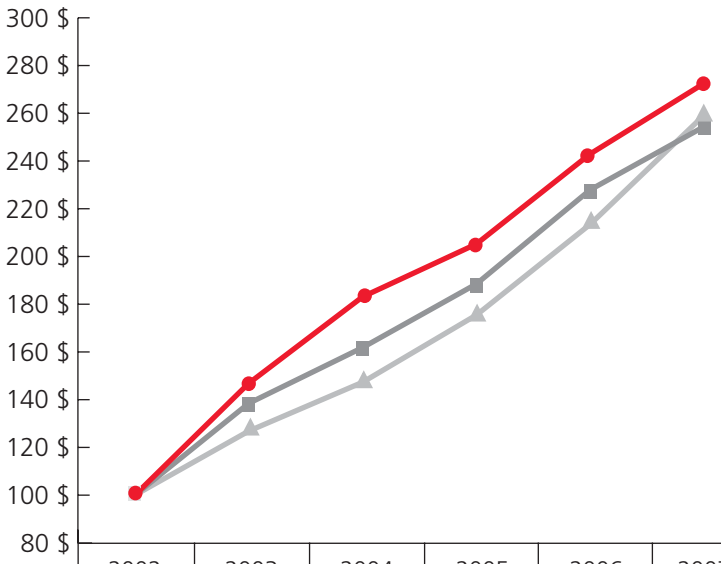
haut dans le sommaire de la rémunération annuelle totale et le sommaire de la rémunération du président et chef de la direction présentés dans le rapport du comité.

3) Le bénéfice net après impôts représente le bénéfice net présenté dans l'état consolidé des résultats dans les états financiers consolidés de 2007, 2006 et 2005.

GRAPHIQUE DU RENDEMENT DES ACTIONS

Au 31 octobre 2007, le graphique ci-dessous compare le rendement cumulatif total d'un placement de 100 $ effectué le 31 octobre 2002 dans des actions ordinaires de la Banque et le rendement total cumulatif de l'indice des banques S&P/TSX et de l'indice composé S&P/TSX au cours de la période de cinq ans qui s'est terminée le 31 octobre 2007, dans l'hypothèse où tous les dividendes sont réinvestis.

Comparaison du rendement total des actions ordinaires sur 5 ans



	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Banque Scotia	100,00	146,85	183,09	205,24	243,00	272,56
Indice des banques S&P/TSX	100,00	138,46	161,83	188,50	227,95	254,43
Indice composé S&P/TSX	100,00	126,84	147,30	175,47	213,51	259,25

1) La Banque Scotia est l'une des sociétés inscrites comprises dans l'indice des banques S&P/TSX et l'indice composé S&P/TSX.

PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Le tableau ci-dessous présente le montant global impayé au 7 décembre 2007 que les administrateurs, membres de la haute direction et employés (actuels et anciens) de la Banque et de ses filiales doivent à la Banque et à ses filiales. Les montants ne comprennent pas les prêts de caractère courant (se reporter au nota 6 ci-dessous).

Montant global impayé (en dollars)

OBJET	ENVERS LA BANQUE OU SES FILIALES	ENVERS UNE AUTRE ENTITÉ
Achat d'actions	414 098	–
Autre	14 375 088	–

Le tableau qui suit présente les montants impayés que les administrateurs et les membres de la haute direction de la Banque ont empruntés auprès de la Banque ou de ses filiales en vue d'acheter des titres de la Banque et à d'autres fins. Les montants ne comprennent pas non plus les prêts de caractère courant. Les membres de la haute direction sont les hauts dirigeants de la Banque responsables des principales unités fonctionnelles et/ou qui élaborent les politiques de gestion de la Banque.

NOM ET POSTE PRINCIPAL	PARTICIPATION DE L'ÉMETTEUR	ENCOURS LE PLUS ÉLEVÉ AU COURS DE L'EXERCICE FINANCIER TERMINÉ LE 31 OCTOBRE 2007 ($)	MONTANT IMPAYÉ AU 7 DÉCEMBRE 2007 ($)	ACHATS DE TITRES AVEC AIDE FINANCIÈRE AU COURS DE L'EXERCICE FINANCIER TERMINÉ LE 31 OCTOBRE 2007 (nbre)
PROGRAMME D'ACHAT DE TITRES				
Vice-président du conseil Sarabjit S. Marwah	Prêteur	82 185	59 855	—
Vice-présidente à la direction Sylvia D. Chrominska	Prêteur	80 829	78 770	—
AUTRES PROGRAMMES				
Vice-président à la direction Robin S. Hibberd	Prêteur	1 485 678	1 452 131	s.o.
Robert H. Pitfield	Prêteur	2 058 510	1 803 326	s.o.

1) Depuis le 1er mars 2001, la Banque a mis fin à son programme de prêts à taux réduit offert aux employés et dirigeants au Canada. Avant le 1er mars 2001, la Banque avait une politique de prêts générale qui permettait aux dirigeants et employés de la Banque et de ses filiales d'emprunter des sommes d'argent afin d'acheter des titres de la Banque. Ces prêts étaient consentis sous forme de billets à demande comportant un taux d'intérêt lié au rendement en dividendes des actions ordinaires de la Banque, le taux minimal étant de 4 % pour les actions ordinaires, ou lié à 70 % du taux préférentiel pour les actions privilégiées. Les prêts étaient assujettis à une durée maximale de 10 ans et à une limite de une fois le salaire. Les titres achetés avec le produit des prêts, d'une valeur suffisante pour acquitter les soldes des prêts, sont détenus sous garde jusqu'au moment où les prêts sont remboursés. Tous les prêts consentis avant le 1er mars 2001 seront respectés jusqu'à l'échéance. Pour les hypothèques, cette période de droits acquis sera prolongée jusqu'à la prochaine date d'échéance de la durée courante de l'hypothèque. Les employés sont maintenant admissibles aux produits de crédit de détail offerts à la clientèle au meilleur taux consenti à la clientèle. Dans certaines des filiales et succursales de la Banque à l'étranger, conformément aux lois et aux pratiques en vigueur sur place, des prêts peuvent être offerts aux dirigeants et aux salariés de ces établissements étrangers à des taux réduits ou selon des modalités avantageuses.

   À des fins d'information uniquement, les politiques ci-dessous étaient en vigueur pour les prêts consentis avant le 1er mars 2001 et qui ne sont pas encore remboursés :

   - Pour avoir droit à un prêt à taux privilégié, l'employé devait avoir un rendement satisfaisant et remplir les critères du crédit consenti à la clientèle (notamment fournir des garanties accessoires). Les prêts à taux privilégié représentaient un avantage imposable, l'impôt étant établi sur la différence entre le taux privilégié et le taux réputé en vertu des lois fiscales applicables.
   - Les taux d'intérêt variaient d'un prêt à l'autre selon le but du prêt. Le meilleur taux offert aux cadres sur des prêts à la consommation correspondait à la moitié du taux préférentiel de la Banque, sous réserve d'un taux minimum de 4 % ou au taux préférentiel, s'il était moins élevé, pour une durée maximale de cinq ans, sous réserve d'une limite d'une fois le salaire.
   - Les cadres avaient droit à des prêts à l'habitation afin de les aider à acheter une résidence principale. La politique relative aux prêts à l'habitation permettait un prêt à demande jusqu'à concurrence de 20 % du moindre du prix d'achat ou de la valeur constatée par expertise, sous réserve d'un maximum de 60 000 $ (cette limite de 60 000 $ ne s'appliquait pas aux prêts établis avant 1993), à un taux d'intérêt correspondant à la moitié du taux le plus avantageux de la Banque pour les prêts hypothécaires ordinaires (d'une durée de un à cinq ans), sous réserve d'un taux minimal de 4 % (avant 1993, fixé à 4 %), pour une durée maximale de 15 ans.

- Des prêts hypothécaires visant à financer une résidence principale étaient offerts à tous les employés admissibles, à un taux généralement inférieur de 1 % au taux hypothécaire ordinaire de la clientèle. Les durées variaient, au gré du débiteur hypothécaire, de six mois à sept ans, la période d'amortissement étant d'une durée maximale de 25 ans.

2) Aux termes de la politique relative aux dirigeants mutés, des prêts à l'habitation et des prêts hypothécaires sont offerts à des conditions plus avantageuses. Aux termes de cette politique, des prêts à l'habitation sont offerts dans les régions de Toronto et de Vancouver pour la première tranche de 50 000 $ (25 000 $ ailleurs) à des taux d'intérêt de 1, 2, 3 et 4 % respectivement pour les première, deuxième et troisième années et les années ultérieures, pour une durée maximale de 25 ans. Les prêts en excédent de cette somme sont au taux de 4 %, sous réserve de la limite de une fois le salaire pour le montant global des prêts à taux privilégié. Aux termes de la politique relative aux dirigeants mutés, les prêts hypothécaires dans les régions de Toronto et de Vancouver offrent jusqu'à concurrence d'une première tranche de 200 000 $ à un taux inférieur de 3 ¼ % aux taux hypothécaires ordinaires de la clientèle pour les cinq premières années, inférieur de 2 ¼ % à ces taux pour la deuxième durée de cinq ans et inférieur de 1 % à ces taux pour la durée restante, jusqu'à concurrence de 25 ans (dans les autres régions jusqu'à concurrence de 100 000 $ à un taux inférieur de 2 ¼ %, de 1 ¼ % et de 1 % aux taux hypothécaires ordinaires de la clientèle respectivement pour les mêmes périodes).

3) Des comptes VISA* Remises[MC] Scotia sont offerts aux employés, les intérêts exigés étant de la moitié des taux ordinaires de la clientèle. Des comptes VISA* Or Scotia® sont offerts aux employés aux taux offerts à la clientèle. (*Visa Int./Usager lic. La Banque de Nouvelle-Écosse, ®Marque de commerce déposée de La Banque de Nouvelle-Écosse).

4) Dans le cas de certains dirigeants, le montant maximal de tous les prêts (aussi bien à taux privilégié qu'aux taux de la clientèle), en excluant les prêts hypothécaires garantis par la résidence principale de l'employé, correspond à deux fois le salaire annuel.

5) Les prêts et les autres formes de crédit aux dirigeants et aux administrateurs font l'objet de restrictions en vertu de la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002* et des dispositions connexes de la *Securities Exchange Act*.

6) Les deux tableaux qui précèdent ne tiennent pas compte des prêts de caractère courant. Les prêts de caractère courant comprennent : i) les prêts aux employés consentis à des conditions qui ne sont pas plus favorables que celles des prêts consentis aux employés de façon générale, mais d'au plus 50 000 $ dans le cas d'un administrateur ou d'un membre de la haute direction; ii) les prêts aux employés à plein temps, si ces prêts sont entièrement garantis par leur résidence et ne dépassent pas leur salaire annuel; et iii) les prêts à des personnes physiques ou morales qui ne sont pas des employés à plein temps, si ces prêts sont consentis essentiellement aux mêmes conditions offertes aux autres clients ayant des cotes de crédit comparables et ne présentent pas davantage de risques que les risques usuels quant à la possibilité de recouvrement.

ASSURANCE DE LA RESPONSABILITÉ CIVILE DES ADMINISTRATEURS ET DIRIGEANTS

La Banque a souscrit un contrat d'assurance de la responsabilité civile des administrateurs et dirigeants (volet A), contrat qui expire le 1er juin 2008. Le contrat protège les particuliers qui sont administrateurs et dirigeants dans des circonstances où la Banque n'est pas en mesure de les indemniser ou n'est pas autorisée à le faire. Le contrat a une limite de garantie de 50 000 000 $ et ne comporte pas de franchise. La prime annuelle à l'égard de cette assurance est de 461 250 $.

OFFRE PUBLIQUE DE RACHAT DANS LE COURS NORMAL DES ACTIVITÉS

La Banque a déposé un avis d'intention d'effectuer une offre publique de rachat dans le cours normal des activités lui permettant d'acheter jusqu'à 20 000 000 de ses actions ordinaires. Aux termes de l'avis, la Banque peut acheter ces actions entre le 12 janvier 2008 et le 11 janvier 2009, aux cours du marché, selon des montants et aux moments que la Banque fixera. Les achats seront effectués à la TSX. Les actions ordinaires de la Banque achetées aux termes de l'offre publique de rachat seront annulées. Une copie de l'avis peut être obtenue de la secrétaire de la Banque, à l'adresse indiquée ci-après.

DOCUMENTS SUPPLÉMENTAIRES

L'information financière concernant la Banque est fournie dans les états financiers comparatifs de la Banque et dans son rapport de gestion pour l'exercice financier 2007. D'autres renseignements concernant la Banque peuvent être obtenus sur les sites www.sedar.com ou www.sec.gov (à la rubrique des dépôts des sociétés dans EDGAR de la SEC). Les actionnaires peuvent obtenir sans frais un exemplaire de la version la plus récente des états financiers consolidés, des états financiers trimestriels, du rapport de gestion, de la notice annuelle et de la circulaire de la direction sollicitant des procurations et de tout document qui leur est intégré par renvoi en s'adressant à la secrétaire de la Banque, à l'adresse suivante :

Secrétaire de La Banque de Nouvelle-Écosse,
44, rue King Ouest
Scotia Plaza
Toronto (Ontario) Canada
M5H 1H1

APPROBATION DES ADMINISTRATEURS

Le conseil d'administration a approuvé le contenu de la présente circulaire de la direction sollicitant des procurations ainsi que son envoi.

Deborah M. Alexander
Vice-présidente à la direction, Services juridiques et Secrétariat général
Le 3 janvier 2008
Toronto (Ontario) Canada

ANNEXE A

PROPOSITIONS SOUMISES PAR DES ACTIONNAIRES

Les 14 propositions d'actionnaires suivantes et les déclarations qui les accompagnent ont été soumises par trois actionnaires. Ces propositions portent sur des questions que les actionnaires prévoient soulever à l'assemblée annuelle des actionnaires.

La proposition n° 1 a été soumise par Meritas Financial Inc., 410 Hespeler Road, Unit 5, Cambridge (Ontario) N1R 6J6 et par l'association des actionnaires pour la recherche et l'éducation (SHARE), 1166 Alberni Street, bureau 1200, Vancouver (Colombie-Britannique) V6E 3Z3. La proposition a été soumise en anglais et traduite en français par la Banque.

Les propositions nos 2 à 10 ont été soumises par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3. Ces propositions ont été soumises en français et traduites en anglais par la Banque.

Les propositions nos 11 à 14 ont été soumises par M. J. Robert Verdun, 153-B, avenue Wilfred, Kitchener (Ontario) N2A 1X2, téléphone : 519-574-0252, télécopieur : 519-896-6912, courriel : bobverdun@rogers.com. Ces propositions ont été soumises en anglais et traduites en français par la Banque.

Le conseil d'administration recommande de voter CONTRE ces propositions pour les raisons indiquées après chaque proposition. À moins de directive contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ont l'intention de voter CONTRE ces 14 propositions.

PROPOSITION No 1 — Vote consultatif à l'égard de la rémunération des hauts dirigeants

IL EST RÉSOLU que les actionnaires de La Banque de Nouvelle-Écosse demandent au conseil d'administration d'adopter une politique en vertu de laquelle les actionnaires de La Banque de Nouvelle-Écosse auraient la possibilité à chaque assemblée annuelle des actionnaires de se prononcer sur une résolution de consultation, devant être proposée par la direction de La Banque de Nouvelle-Écosse, visant à ratifier le rapport du comité des ressources humaines présenté dans la circulaire de procuration. La proposition soumise aux actionnaires devrait faire en sorte que les actionnaires comprennent que le vote n'est pas exécutoire et qu'il n'influerait pas sur la rémunération versée ou accordée à tout membre de la haute direction désigné.

DÉCLARATION À L'APPUI DE LA PROPOSITION :

L'amélioration constante de la divulgation de la rémunération des dirigeants permet aux actionnaires d'être mieux informés en ce qui concerne les montants devant être versés aux dirigeants, les circonstances dans lesquelles les paiements seront effectués et les raisons qui sous-tendent des décisions particulières portant sur la structure de rémunération. Or, la divulgation, aussi explicite qu'elle soit, ne permet pas aux actionnaires de participer de quelque manière aux décisions qui ont été prises.

Les actionnaires veulent obtenir l'assurance que les administrateurs font des efforts sérieux pour veiller à ce que la rémunération des dirigeants soit liée au rendement de la société. De nombreux actionnaires se questionnent aussi sur les arrangements pris avec les dirigeants aux termes des régimes de retraite et des indemnités de cessation des fonctions. Un vote consultatif offrira aux actionnaires la possibilité de faire entendre leurs voix sur tous les éléments de la rémunération des dirigeants.

Depuis de nombreuses années, les actionnaires d'émetteurs canadiens ont la possibilité d'examiner les régimes de rémunération à base d'actions et de se prononcer sur leur adoption, ainsi que sur de nombreux types de modifications apportées à ceux-ci après leur adoption. La plupart des autres éléments de la rémunération des dirigeants ne sont pas soumis à un vote direct des actionnaires.

Actuellement, les actionnaires qui sont en désaccord avec une partie ou l'ensemble des aspects du programme de rémunération des hauts dirigeants de la société ne peuvent exprimer leur opinion que par les méthodes relativement imprécises d'abstention des voix à l'égard de l'ensemble du conseil ou des administrateurs siégeant au comité de rémunération. Un vote consultatif permettra aux actionnaires d'exprimer clairement leur point de vue sur la rémunération des dirigeants en se prononçant directement sur cette question.

Un vote consultatif portant sur la rémunération a été mis en place au Royaume-Uni en 2002. Conformément aux recherches compilées par Deloitte, dans les résultats de scrutins provenant d'assemblées des actionnaires du Royaume-Uni tenues entre 2002 et 2007, seulement 64 sociétés sur 593 ont indiqué que plus de 20 % des actionnaires n'appuyaient pas le rapport des administrateurs portant sur la rémunération des dirigeants. Néanmoins, des changements importants et favorables apportés à la rémunération des dirigeants ont été signalés. Conformément à l'expert en gouvernance d'entreprise Stephen Davis, Deloitte a constaté qu'il y a eu une augmentation importante du montant total de la rémunération incitative « assortie de conditions significatives liées au rendement » lors de l'introduction du vote consultatif au Royaume-Uni.*

L'adoption d'un vote consultatif portant sur la rémunération des dirigeants reconnaît implicitement les compétences des administrateurs responsables de la prise de décisions portant sur des questions de rémunération tout en permettant aux actionnaires de faire part aux émetteurs de leur opinion à l'égard de ces décisions.

* Stephen Davis, « *Does 'Say on Pay' Work?* », Policy Briefing No. 1, Millstein Centre for Corporate Governance and Performance, Yale School of Management, 2007, p. 10.

La position de la Banque :

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE DE VOTER **CONTRE** LA PROPOSITION N° 1

La Banque et le conseil sont conscients de l'importance que les actionnaires accordent à des programmes efficaces de rémunération des hauts dirigeants. C'est pourquoi la Banque n'a ménagé aucun effort pour s'assurer que soit mise en place une démarche transparente, rigoureuse et équilibrée lui permettant d'établir la rémunération des hauts dirigeants, cette démarche prévoyant notamment certains moyens efficaces pour que les actionnaires expriment leur opinion sur la démarche de la Banque.

Le comité des ressources humaines est responsable de la rémunération des hauts dirigeants de la Banque ainsi que des objectifs de celle-ci. Tous les membres du comité sont indépendants et ils allient leur propre expertise à l'apport des conseillers externes et des actionnaires dans le cadre de la prise de décisions liées à la rémunération, en veillant particulièrement à ce qu'elle soit étroitement liée à la performance d'entreprise. De l'information détaillée portant sur la politique et les programmes de rémunération de la Banque est présentée dans le rapport du comité des ressources humaines sur la rémunération de la haute direction ainsi que dans la section portant sur la rémunération des membres de la haute direction dans la présente circulaire.

La Banque Scotia est sensible à l'observation ainsi formulée et à la recherche de moyens de faire des commentaires au comité mais estime qu'un vote consultatif portant sur la rémunération des hauts dirigeants (particulièrement s'il est défavorable) peut en fait n'entraîner malheureusement que de la confusion, puisqu'un tel vote n'indiquerait pas l'élément ou l'aspect du processus de rémunération de la Banque ni le programme de rémunération de dirigeants qui peut poser problème.

Il est important de noter que les actionnaires peuvent exprimer leurs vues et faire part de leurs observations sur ces politiques de manière directe et orientée dans le cadre d'entretiens avec la direction, du processus de propositions des actionnaires et des votes portant sur les régimes de rémunération en actions (par exemple, des modifications du régime d'options d'achat d'actions de la Banque ont été approuvées par les actionnaires à la dernière assemblée annuelle). Les membres du comité, y compris le président du conseil, sont aussi à la disposition des personnes présentes à l'assemblée annuelle pour répondre aux questions relatives à la rémunération des hauts dirigeants. Tout bien considéré, la Banque estime que ce type d'apport est très utile et qu'il offre toute la latitude pour faire des observations relatives à la rémunération des hauts dirigeants.

Par conséquent, et malgré l'intervention proposée, la Banque et le conseil d'administration estiment que le vote consultatif dont fait l'objet la présente proposition n'est pas nécessaire et recommandent que les actionnaires votent contre la proposition.

PROPOSITION N° 2 — Augmentation de 10 % du dividende versé aux actionnaires qui conservent leurs titres deux ans et plus

Il est proposé que la Banque Scotia encourage la pérennité de son actionnariat en majorant de 10 % le dividende normalement versé aux actions qui sont détenues depuis plus de deux ans.

L'instabilité des marchés depuis les dernières années et la recherche par les investisseurs de la rentabilité à court terme encouragent les investisseurs à « jouer continuellement le marché ». L'adoption de la proposition du MEDAC aurait pour effet bénéfique, outre de reconnaître la fidélité de l'actionnariat, d'encourager le développement d'un bassin d'actionnaires poursuivant des objectifs de rendement plus à long terme et privilégiant des politiques de gestion, d'orientation et de rémunération axées sur la pérennité de la Banque Scotia.

Cette proposition s'inspire d'une loi française adoptée le 12 juillet 1994 autorisant les sociétés à récompenser les actionnaires individuels de leur fidélité. Actuellement en vigueur chez de grandes sociétés françaises, Air Liquide et Lafarge, le dispositif encourage les petits porteurs de parts à conserver leurs actions, à développer un sentiment d'appartenance plus élevé et à privilégier des politiques privilégiant le long terme.

La position de la Banque :

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE DE VOTER **CONTRE** LA PROPOSITION N° 2

Bien que la Banque soit en accord avec l'objectif de la proposition visant à encourager la fidélité de l'actionnariat, la proposition n'est pas légalement autorisée en vertu de la *Loi sur les banques* (Canada). Les banques ne peuvent avoir qu'une seule catégorie d'actions ordinaires, et les droits des porteurs de ces actions ordinaires doivent être égaux à tous égards, notamment quant au versement des dividendes. Toutefois, la Banque Scotia appuie et encourage l'actionnariat à long terme suivant des moyens qui sont admissibles sur le plan juridique, car elle estime qu'il favorise les intérêts de la Banque et des actionnaires. La Banque est d'avis qu'elle encourage les actionnaires à conserver leurs titres grâce à sa politique en matière de dividendes, son rendement des capitaux propres et au rendement de ses actions à long terme (le graphique du rendement des actions dans la présente circulaire de la direction sollicitant des procurations indique le rendement des cinq dernières années pour les porteurs d'actions ordinaires). La Banque est aussi d'avis que le versement de dividendes plus élevés uniquement aux actionnaires à long terme, même si cela était légalement admissible, pourrait avoir une incidence

défavorable sur le cours des actions de la Banque. Pour ces motifs, la Banque recommande aux actionnaires de voter contre cette proposition.

PROPOSITION Nº 3 — Droit de vote des actions après une détention minimale d'un an

Il est proposé que le droit de vote des actionnaires soit obtenu après une période minimale d'une année de détention.

Cette proposition s'inspire des recommandations de l'Institut sur la gouvernance d'organisations privées et publiques HEC-Concordia, dont le financement est assuré en partie par la Fondation Jarislowski (sic) et les universités susdites.

L'institut avance les motifs suivants :

> « La pratique consistant à accorder à un actionnaire tous les privilèges de la citoyenneté d'entreprise dès l'acquisition d'un titre a deux effets pervers, ou tout au moins deux effets discutables :
>
> Cette pratique accorde une influence et un pouvoir indus à des actionnaires de bref passage cherchant à créer une valeur à court terme pour leur seul profit et à n'importe quel prix et, plus particulièrement, à profiter d'une position à court terme dans une entreprise pour influencer l'issue d'une prise de contrôle ou pour provoquer celle-ci.
>
> Cette pratique a également pour effet de pousser les gestionnaires à prendre des décisions dans une optique à court terme, sous la pression des attentes de ces actionnaires transitoires. Par exemple, une étude de Brian Bushee a conclu qu'un niveau élevé d'actions détenues par des actionnaires transitoires mène les entreprises à placer une emphase exagérée sur leurs attentes de bénéfices à court terme. Cette conclusion confirme les inquiétudes de nombreux dirigeants d'entreprises à l'égard des effets pervers d'un actionnariat dominé par des investisseurs institutionnels ne s'intéressant qu'aux résultats immédiats. (Bushee, 2004)
>
> Dans le cadre d'une autre étude, Graham, Harvey, et Rajgopal (2005) ont mené un sondage auprès de quelque 400 cadres, chefs de la direction financière, aux États-Unis. Ils ont constaté que ces cadres étaient prêts à sacrifier des projets ayant une valeur actualisée positive pour satisfaire aux attentes des actionnaires quant au bénéfice trimestriel. Les auteurs concluent : 'En définitive, les résultats obtenus sont inquiétants, car la majorité des chefs de la direction financière admettent qu'ils sacrifient la valeur économique à long terme de l'entreprise pour rencontrer les attentes de bénéfices à court terme ou pour éviter de trop grandes fluctuations du bénéfice trimestriel'. »

La position de la Banque :

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE DE VOTER **CONTRE** LA PROPOSITION Nº 3

Indépendamment de l'objectif de la proposition qui vise à décourager les investisseurs à court terme, cette proposition n'est pas légalement autorisée en vertu de la *Loi sur les banques* (Canada). Les banques ne peuvent avoir qu'une seule catégorie d'actions ordinaires, et les droits des porteurs de ces actions ordinaires doivent être égaux à tous égards, notamment quant au droit de voter aux assemblées des actionnaires. Comme il est indiqué plus haut, la Banque Scotia appuie et encourage l'actionnariat à long terme suivant des moyens qui sont admissibles sur le plan juridique, car elle estime qu'il favorise les intérêts de la Banque et des actionnaires. La Banque est d'avis qu'elle encourage les actionnaires à conserver leurs titres grâce à sa politique en matière de dividendes, son rendement des capitaux propres et au rendement de ses actions à long terme (le graphique du rendement des actions dans la présente circulaire de la direction sollicitant des procurations indique le rendement des cinq dernières années pour les porteurs d'actions ordinaires). La Banque est aussi d'avis que l'octroi de droits de vote uniquement aux actionnaires à long terme, même si cela était légalement admissible, pourrait avoir une incidence défavorable sur le cours des actions de la Banque. Pour ces motifs, la Banque recommande aux actionnaires de voter contre cette proposition.

PROPOSITION Nº 4 — Primes compensatoires aux employés

Il est proposé que les règlements de la Banque Scotia prévoient, dans l'éventualité d'une fusion ou d'une acquisition, de verser à la caisse de retraite des employés un montant égal au double des primes et avantages compensatoires versés aux dirigeants et aux administrateurs.

Le journal La Presse révèle dans son édition du 15 août 2007 que les hauts dirigeants et les administrateurs de BCE empocheront un grand total de 170 millions $ suite à l'offre hostile du fonds de pension ontarien *Teacher's* de mettre la main sur l'entreprise. Dans le cas de la fusion d'Alcan et Rio Tinto, la circulaire pour l'acceptation de l'offre de 38,1 milliards US faisait état de primes incitatives de 110 millions $ pour les dirigeants et cadres de l'entreprise. Le président encaissera, si la transaction est acceptée, au moins 51 millions $. Dans l'éventualité où ce dernier serait licencié après la mainmise de Rio Tinto, il serait admissible à une indemnité additionnelle d'au moins 8,1 millions $. Ses principaux adjoints à la haute direction d'Alcan se partageront une cagnotte d'au moins 88 millions $ en primes et gains divers.

Le MEDAC estime qu'il est injuste que les employés ne reçoivent aucun bénéfice dans une telle opération

financière. Ces employés fidèles ont consacré des années et souvent des décennies à bâtir l'entreprise. Ils méritent bien davantage que certains dirigeants qui ne font que passer, remplir leurs poches, jouir d'une retraite dorée sur tranche, et autres avantages sans commune mesure avec la qualité des services qu'ils ont rendus à la Banque Scotia.

La position de la Banque :

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE DE VOTER **CONTRE** LA PROPOSITION Nº 4

La situation de la Banque Scotia diffère des exemples indiqués ci-dessus en plusieurs points importants : la Banque ne conclut pas en général de contrats de travail ni d'ententes distinctes en cas de changement de contrôle avec ses hauts dirigeants. Autrement dit, les hauts dirigeants de la Banque n'ont pas de parachute doré. Les régimes d'encouragement à long terme (le régime d'options, le régime d'UAR et le régime d'UALR) et les arrangements de retraite individuels de la Banque à l'intention des hauts dirigeants comportent bien des clauses en cas de changement de contrôle, mais ces clauses prévoient non seulement un changement de contrôle mais aussi le licenciement sans motif. De plus, ces clauses de changement de contrôle n'accordent pas de gratifications additionnelles aux dirigeants.

En cas de fusion ou d'acquisition, les membres du conseil d'administration de la Banque ne recevraient aucune rémunération supplémentaire.

La Banque estime que ses programmes de rémunération font dans les faits coïncider les intérêts de la direction et ceux des actionnaires. Pour ces motifs, la Banque recommande aux actionnaires de voter contre cette proposition.

PROPOSITION Nº 5 — Parité de femmes et d'hommes au conseil d'administration

Il est proposé qu'il y ait autant de femmes que d'hommes au sein du conseil d'administration de la Banque Scotia, trois ans à compter de l'adoption de la présente proposition.

La proposition du MEDAC au cours de l'assemblée annuelle de l'année dernière suggérait que les femmes représentent le tiers des membres du conseil d'administration dans un délai de trois ans à compter de l'adoption de cette proposition. Le MEDAC rehausse ses exigences à ce chapitre, étant convaincu qu'une augmentation de la présence féminine au sein du conseil d'administration permettra d'apporter une valeur ajoutée à son fonctionnement. Une enquête menée en 2004 par l'Institut *Catalyst* auprès de 353 des plus grandes sociétés mondiales indiquait que celles dont les directions étaient plus féminisées affichaient les taux de rendement les plus intéressants. En parallèle, selon une étude du *Conference Board*, il est clairement démontré que la présence de femmes modifie le fonctionnement d'un conseil d'administration. À titre d'exemple, pendant les réunions, les femmes ont des préoccupations différentes, posent des questions nouvelles et amènent d'autres points de vue. Les sujets abordés sont plus larges et deviennent ainsi plus représentatifs de tous les aspects liés à la bonne gouvernance. En outre, de l'avis de spécialistes en recrutement de haut niveau, elles offrent des compétences distinctives (capacité d'accomplir en même temps des tâches multiples, talents de rassembleuse et de communicatrice, préoccupations davantage à long terme), entraînant une valeur ajoutée aux travaux des conseils d'administration. Au Québec, 24 des sociétés d'État (article 5 de la Loi du Vérificateur général) ont désormais pour obligation, d'ici 2011, d'avoir la moitié des sièges de leur conseil d'administration occupés par des femmes.

La position de la Banque :

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE DE VOTER **CONTRE** LA PROPOSITION Nº 5

Le conseil d'administration de la Banque compte actuellement 15 membres, dont quatre sont des femmes. Ce chiffre soutient très bien la comparaison avec tous les conseils d'administration des autres grandes banques et sociétés canadiennes en général. Le conseil est conscient de l'importance de l'équilibre des genres et vise à long terme une plus grande représentation des femmes parmi ses membres et parmi la haute direction de la Banque. Pour souligner l'amélioration de la représentation des femmes au sein de l'équipe de la haute direction de la Banque, le prestigieux prix Catalyst de réputation internationale a été remis à la Banque en 2007 pour son initiative Avancement des femmes.

Lorsque des postes deviennent vacants au sein du conseil, le comité de gouvernance et du régime de retraite et le conseil d'administration entreprennent une recherche avec l'aide d'une entreprise spécialisée pour trouver un nouveau candidat. Toutefois, le genre n'est qu'un des nombreux facteurs pris en considération dans la recherche de candidats éventuels aux postes d'administrateurs.

Le comité de gouvernance et du régime de retraite agit en qualité de comité des mises en candidatures pour la Banque. Le comité examine régulièrement la composition du conseil afin de s'assurer que son niveau de compétence, sa représentation géographique et la diversité de ses membres sont satisfaisants, et il formule des recommandations au conseil. Ce comité prend en considération et met à jour une grille des compétences de chaque administrateur actuel et de celles exigées par l'ensemble du conseil. Ces compétences sont prises en considération lorsque de nouveaux candidats sont proposés. Les facteurs dont le comité et le conseil tiennent compte dans leur examen de candidats potentiels sont notamment : l'importance du rôle joué au

sein du secteur d'activité, de l'institution ou de la profession; la résidence dans certaines régions géographiques où la Banque exerce ses activités et leur connaissance de celles-ci; l'intégrité, la loyauté et la capacité de susciter la confiance du public; la solidité et l'indépendance du jugement démontré sur le plan commercial; les compétences financières; et la connaissance et la compréhension des questions d'intérêt public ainsi qu'une bonne connaissance des affaires locales, nationales et internationales.

Le conseil a le devoir de proposer des candidats aux postes d'administrateurs qui, de l'avis du conseil, peuvent le mieux contribuer à la gérance de la Banque, compte tenu des besoins de la Banque à un moment donné. Il serait inopportun de contraindre le conseil à imposer une exigence selon laquelle un nombre fixe d'administrateurs doivent être des femmes. Pour ces raisons, la Banque recommande aux actionnaires de voter contre cette proposition.

PROPOSITION Nº 6 — Information sur l'équité de la rémunération

Il est proposé que le rapport annuel et la circulaire de sollicitation de procurations de la direction dévoile le ratio d'équité entre la rémunération globale du plus haut dirigeant salarié de la Banque Scotia, incluant le salaire annuel, primes, gratifications, versements en vertu de programmes de bonification à long terme et toutes autres formes de rémunération et celle de la rémunération moyenne des employés.

Selon une étude publiée en mai 2006 par le fonds de pension *Teachers*, il n'y a aucun lien entre la rémunération des dirigeants et la performance boursière de leur entreprise. Cette étude aboutissait à un constat fort inquiétant : les patrons qui ont encaissé les plus fortes augmentations de salaire n'ont pas réussi à faire augmenter les actions de leurs entreprises plus vite que les actions des entreprises du même secteur d'activité. Au Canada, la rémunération moyenne des patrons des grandes entreprises en 2006, selon des données compilées par le *Globe and Mail*, était de 116 fois la rémunération moyenne des travailleurs du Canada.

Les politiques de rémunération des hauts dirigeants et leurs conditions générales de travail sont trop généreuses, voire excessives, ce qui est inéquitable pour les subalternes et employés. Il est impérieux que les lois et les règlements de nos institutions sauvegardent des politiques justes et équitables dans le traitement des ressources humaines.

La position de la Banque :

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE DE VOTER **CONTRE** LA PROPOSITION Nº 6

Les politiques et programmes de rémunération de la Banque visent à intéresser et maintenir en fonction des employés, y compris des hauts dirigeants, possédant les compétences, les connaissances et les aptitudes pertinentes et à motiver et récompenser les employés et les hauts dirigeants de leur rendement tant sur le plan personnel qu'à l'échelle de l'entreprise. Le comité des ressources humaines de la Banque est chargé d'examiner les politiques de rémunération de la Banque. Un résumé détaillé de ces politiques et de l'examen fait par le comité est donné dans le rapport du comité des ressources humaines sur la rémunération de la haute direction dans la présente circulaire de la direction sollicitant des procurations.

Dans le cadre de l'engagement permanent de la Banque envers une communication franche et transparente qui soit significative pour les actionnaires et les autres personnes, la Banque, de même que d'autres institutions financières canadiennes, a volontairement publié un ratio des coûts de gestion. Ce ratio indique la rémunération totale versée aux membres de la haute direction désignés de la Banque au cours des trois derniers exercices en pourcentage du bénéfice net après impôts (voir la rubrique « Ratio des coûts de gestion » dans la présente circulaire de la direction sollicitant des procurations »).

Le comité des ressources humaines examine la rémunération devant être versée aux termes des régimes de rémunération, notamment dans le cas des employés des succursales et des membres de la haute direction.

Pour tous les employés et les hauts dirigeants, la rémunération est examinée par rapport à des groupes comparatifs pertinents et des données concurrentielles du marché. La Banque estime que ses employés de tous les niveaux sont rémunérés convenablement. Pour ces motifs, la Banque recommande que les actionnaires votent contre cette proposition.

PROPOSITION Nº 7 — Approbation préalable par les actionnaires de la politique de rémunération des hauts dirigeants

Il est proposé que la politique de rémunération des cinq plus hauts dirigeants de la Banque Scotia soit préalablement adoptée par les actionnaires, de même que les honoraires des membres du conseil d'administration.

Au vu du coût important que peut constituer un système de rémunération excessif, il est légitime que les actionnaires, propriétaires de la Banque Scotia, soient appelés à approuver la politique de rémunération des cinq plus hauts salariés, et les honoraires versés aux membres du conseil. L'actuelle politique du fait accompli en ces matières est archaïque et offensante pour les actionnaires, relégués à la fonction d'estampille lors des assemblées annuelles.

Une telle exigence est énoncée dans les « Principes de gouvernement d'entreprise » publiés par l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) en 2004 :

> « Les actionnaires doivent pouvoir faire entendre leur opinion sur la politique de rémunération des administrateurs et des principaux dirigeants. La composante en actions de la rémunération des administrateurs, des principaux dirigeants et des salariés doit être soumise à l'approbation des actionnaires ».

En France, c'est l'enveloppe globale des honoraires des membres du conseil d'administration qui doit être approuvée par les actionnaires. Aux États-Unis, tous les plans de participation en actions ou en options sont soumis au vote des assemblées générales des actionnaires. Le 20 avril 2007, la Chambre des représentants a accepté, par un vote historique de 269 voix contre 134, une nouvelle loi qui impose le vote consultatif de la politique de rémunération par les actionnaires de sociétés cotées en bourse. Soulignons, à cet égard, les résultats des votes obtenus par des résolutions de ce genre dit « *say on pay* » lors de quelques grandes assemblées annuelles : *Ingersoll-Rand* (57 % en faveur), *Blockbuster* (57 %), *Motorola* (52 %), *Bank of New York* (47 %), *Apple* (46 %) et *Citigroup* (43 %).

La position de la Banque :

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE DE VOTER **CONTRE** LA PROPOSITION N° 7

La Banque a reçu une autre proposition à inclure dans la présente circulaire de la direction sollicitant des procurations et renvoie les actionnaires à la réponse donnée par la Banque à la proposition n° 1 plus haut (concernant un vote consultatif non exécutoire à l'égard de la rémunération). La présente proposition approfondit toutefois un peu plus la question et recommande un vote exécutoire portant sur la rémunération des cinq dirigeants occupant les postes les plus élevés à la Banque. La Banque est d'avis que le comité des ressources humaines et le conseil d'administration sont mieux placés pour prendre les décisions en matière de rémunération des hauts dirigeants et que, comme le précise notre réponse donnée plus haut, les actionnaires ont actuellement à leur disposition des moyens pertinents et efficaces de communiquer leur opinion au comité et au conseil d'administration à l'égard des questions de rémunération. La Banque et le conseil d'administration estiment donc que le vote envisagé par cette proposition n'est pas nécessaire et elle recommande aux actionnaires de voter contre cette proposition.

PROPOSITION N° 8 — Aucune levée d'options avant la fin du mandat des dirigeants

Il est proposé que la Banque Scotia régisse l'exercice des options attribuées aux hauts dirigeants et administrateurs de nos sociétés en stipulant que de telles options ne peuvent être levées par les intéressés avant la fin de leur mandat.

Depuis le milieu de la décennie 90, les sociétés nord-américaines ont fait une utilisation croissante des options d'achat d'actions dans la rémunération de leurs hauts dirigeants et administrateurs. Cette pratique a résulté en des niveaux de rémunération excessifs et indéfendables à la lumière des performances de la grande majorité des sociétés et des rendements boursiers offerts aux actionnaires. Ces abus ont fortement contribué à la dramatique perte de confiance des investisseurs et du public en la qualité de la régie des entreprises et en l'intégrité des marchés financiers. La rémunération des dirigeants de sociétés a été complètement dissociée de l'atteinte des objectifs à long terme fixés et elle s'est transformée en une incitation à gérer les sociétés avec pour unique préoccupation l'évolution immédiate du cours de l'action. L'utilisation massive des options d'achat d'actions dans le système de rémunération est la cause principale de ces distorsions et, selon plusieurs, elle serait à l'origine de nombreuses fraudes impliquant des dirigeants qui, avec la complicité de leurs vérificateurs, ont transgressé l'éthique et la loi pour trafiquer l'information concernant la situation financière réelle de leur société.

Loin d'aligner les intérêts des dirigeants sur ceux des actionnaires, les options ont entraîné la dégradation du patrimoine des investisseurs. Le 26 septembre 2002, le Conseil canadien des chefs d'entreprise (CCCE) en arrivait aussi à ce constat d'échec en affirmant comprendre la frustration ressentie par les investisseurs « lorsque des hauts dirigeants sont récompensés généreusement pour un rendement passé dont les résultats se révèlent éphémères ».

La position de la Banque :

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE DE VOTER **CONTRE** LA PROPOSITION N° 8

Il revient au comité des ressources humaines de la Banque de fixer les niveaux appropriés de rémunération des hauts dirigeants de la Banque Scotia, de même que la proportion d'encouragement à court, moyen et long terme qui feront coïncider les intérêts des hauts dirigeants et ceux des actionnaires. Le régime d'options d'achat d'actions de la Banque, qui a été approuvé par les actionnaires, représente le volet de rémunération à long terme du programme de rémunération global. Ce régime stipule que les options ont une durée de dix ans, durée que le comité des ressources humaines juge convenable

compte tenu des autres volets de la rémunération de la Banque et des pratiques généralement en cours au sein du marché. Il y a quelques années, la Banque a considérablement réduit le nombre d'options octroyées et le nombre de participants admissibles à son régime d'options, compte tenu des préférences exprimées par les actionnaires et des meilleures pratiques du marché.

Cette proposition recommande que les options soient assorties de durées qui auraient pour effet que les options seraient détenues pendant une période bien supérieure à dix ans. Même si la Banque appuie le rapprochement à long terme des intérêts des dirigeants et des actionnaires par l'entremise de la rémunération (en offrant notamment le régime d'unités d'actions différées décrit dans le rapport du comité des ressources humaines sur la rémunération de la haute direction dans la présente circulaire), elle estime qu'une durée de dix ans offre une perspective à long terme suffisante pour tout octroi d'options donné. Nous sommes d'avis que la proposition placerait la Banque en situation de désavantage sur le plan concurrentiel, en réduisant éventuellement sa capacité d'attirer et de maintenir en fonction des personnes compétentes. Plus précisément, cette proposition risquerait de compromettre la situation financière personnelle des hauts dirigeants étant donné que ceux-ci ne pourraient pas diversifier les titres qu'ils détiennent dans le cadre d'une planification financière personnelle prudente. Pour ces motifs, la Banque recommande aux actionnaires de voter contre la proposition.

PROPOSITION Nº 9 — Divulgation des participations dans les fonds de couverture et les prêts hypothécaires à haut risque

Compte tenu des vives inquiétudes exprimées par de nombreux observateurs et régulateurs quant aux effets des fonds dits « de couverture » (hedge funds) ainsi que des prêts hypothécaires à risque sur la stabilité du système financier, il est proposé que la banque rende publique l'information sur sa participation, directe ou indirecte, dans ce type d'activités.

L'an dernier, le MEDAC donnait le signal d'alarme en demandant la divulgation des participations dans les fonds de couverture (*hedge funds*). Notre proposition recevait des appuis élevés dans les assemblées annuelles auxquelles nous avons participé, ces appuis dépassant généralement 10 %. Conformément à la loi, le MEDAC la dépose à nouveau étant donné que de tels fonds continuent de présenter des risques fort élevés pour les investisseurs et que les informations disponibles ne leur permettent pas de bien jauger le risque auquel ils sont confrontés.

Rappelons que les fonds de couverture sont des fonds utilisant des techniques de couverture (*hedge*) des risques pour spéculer sur les marchés financiers. Leur stratégie financière s'appuie principalement sur la mobilisation à grande échelle de l'effet levier, c'est-à-dire d'un fort endettement destiné à financer des investissements risqués et des opérations d'arbitrage visant à exploiter les écarts de prix entre marchés. Situés pour la plupart dans les paradis fiscaux, ces fonds ne détiennent pas les titres, ils les empruntent et n'en deviennent propriétaires que lors de la concrétisation de l'opération. L'effet de levier devient ainsi maximal. Ajoutons que beaucoup de ces fonds, qui ont une vocation purement spéculative, jouent sur la rumeur pour créer des déséquilibres et susciter la volatilité requise pour faire un profit sans cause économique.

La divulgation de la participation des banques dans de tels fonds n'est pas la seule préoccupation du MEDAC au chapitre des investissements risqués. Au cours de l'été, les marchés boursiers sont entrés dans une zone de très haute turbulence avec l'ampleur des prêts hypothécaires à risque américains (*subprime*). En août 2007, la bourse de New York a, une certaine journée, reculé de 400 points et celle de Toronto, de 300 points. Cette crise provenait de certaines institutions hypothécaires américaines qui consentaient des prêts aux ménages américains qui n'en avaient pas les moyens contre des frais d'intérêt plus élevés. Afin de consentir toujours plus de prêts, ces institutions transformaient ensuite ces prêts à haut risque en des titres de type obligataire qu'elles revendaient à d'autres sociétés, comme des banques ou des firmes spécialisées qui offrent à leurs clients des fonds communs de placement plus risqués, du type *hedge funds*, fonds qui. soulignons-le, sont peu réglementés. Quelques institutions financières canadiennes ont été lourdement touchées par cette crise.

Dans un souci de transparence, les actionnaires doivent être informés de tels placements de manière à ce qu'ils puissent évaluer leur investissement dans l'entreprise à la lumière des risques qu'ils encourent et de la philosophie de gestion hautement spéculative qu'épousent leurs dirigeants et les membres du conseil d'administration.

La position de la Banque :

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE DE VOTER **CONTRE** LA PROPOSITION Nº 9

Les fonds de couverture font l'objet d'une certaine attention à mesure que ce secteur poursuit sa croissance et son évolution. Nous croyons que les fonds de couverture constituent une catégorie d'actif légitime et importante et qu'ils représentent un risque acceptable lorsqu'ils sont utilisés avec discernement.

À tout le moins, dans le cadre de l'évaluation des fonds de couverture, nous avons recours à un processus de gestion du risque aussi rigoureux que dans le cas de tout placement ou toute relation avec une contrepartie. La Banque fait affaire avec un nombre relativement petit de fonds de couverture et n'a subi jusqu'à présent aucune

perte découlant de ses activités dans ces fonds. Notre risque global ne constitue pas un motif de préoccupation. La Banque a divulgué des renseignements supplémentaires concernant son risque lié aux fonds de couverture au cours des conférences trimestrielles avec les analystes, s'il était opportun de le faire.

De plus, à des fins de divulgation accrue aux actionnaires, la Banque a ajouté une diapositive intitulée « Catégories d'actif en fonction des priorités actuelles » dans ses présentations aux investisseurs accompagnant ses rapports des troisième et quatrième trimestres de 2007. Les catégories d'actifs analysées comprenaient le papier commercial adossé à des actifs non parrainés par la Banque Scotia, les hypothèques américaines à risque, les engagements dans des acquisitions par endettement et les contreparties dans des fonds de couverture.

Compte tenu des commentaires présentés ci-dessus, le conseil est d'avis que le niveau actuel de divulgation convient et recommande par conséquent que les actionnaires votent contre cette proposition.

PROPOSITION Nº 10 — Vote cumulatif pour l'élection des administrateurs

Il est proposé que la Banque Scotia amende ses statuts afin d'instaurer le mécanisme du vote cumulatif pour l'élection des membres du conseil d'administration.

Lors de la présentation de cette proposition par le MEDAC à l'assemblée des actionnaires de la Banque Scotia, celle-ci a reçu un taux d'appui de 6,55 %. En vertu de ce mode d'élection, les actionnaires ont droit à autant de votes que le nombre d'actions qu'ils détiennent multipliés par le nombre de candidats à élire. Ces votes peuvent ensuite être exercés en faveur d'un seul candidat ou de tous indistinctement au gré de l'actionnaire. Le vote cumulatif est une disposition prévue par la loi canadienne afin de favoriser l'expression de la volonté des actionnaires minoritaires dans le processus d'élection des administrateurs d'une société. L'un des fondements de la saine gouvernance est la légitimité des administrateurs : dans un monde où la propriété des entreprises s'est au fil du temps progressivement transformée, passant d'un petit nombre d'actionnaires importants à une myriade de titulaires de petites parts morcelées et de fonds passifs, le processus de sélection des administrateurs a glissé exclusivement entre les mains des gestionnaires et des membres du conseil d'administration en place, mettant l'accent sur l'indépendance et la crédibilité — principes dont nous reconnaissons certes la valeur — mais occultant la légitimité de représentation en regard des actionnaires majoritaires comme minoritaires, source de nouvelles idées et de valeur ajoutée pour l'ensemble des actionnaires.

Afin d'assurer l'application de ce principe, nous demandons l'instauration du vote cumulatif, moyen pour s'assurer que les actionnaires minoritaires jouent pleinement leur rôle, les politiques actuelles de vote avantageant les positions de la direction. La légitimité des administrateurs est aussi importante que leur indépendance et leur crédibilité. Cette proposition ne vise donc pas à porter un jugement sur l'ouverture de la direction et du conseil d'administration aux préoccupations des actionnaires, mais à affirmer essentiellement le principe que les membres du conseil d'administration doivent représenter tout autant les actionnaires majoritaires que les actionnaires minoritaires.

La position de la Banque :

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE DE VOTER **CONTRE** LA PROPOSITION Nº 10

En vertu du processus d'élection des administrateurs de la Banque, comme c'est le cas dans la plupart des autres grandes sociétés, les actionnaires peuvent exprimer une voix par action ordinaire pour chaque candidat à élire au sein du conseil d'administration. Dans le cas d'une élection par acclamation, si le nombre d'abstentions est supérieur au nombre de voix exprimées en faveur de l'élection d'un administrateur, ce dernier est tenu de remettre sa démission (voir la rubrique « Exigences du vote majoritaire pour l'élection des administrateurs » dans la Déclaration touchant les règles en matière de gouvernance d'entreprise en annexe de la présente circulaire). Le conseil estime que ce système constitue le meilleur moyen de s'assurer que les administrateurs représenteront les intérêts de tous les actionnaires et non pas ceux uniquement d'un groupe donné.

Le vote cumulatif pourrait toutefois sérieusement compromettre ce processus. Dans le cadre d'un vote cumulatif, chaque actionnaire aurait le droit d'exprimer un nombre de voix correspondant au nombre d'actions qu'il détient, multiplié par le nombre d'administrateurs à élire, les actionnaires pouvant exprimer la totalité de ces voix en faveur d'un candidat ou les répartir entre les candidats comme bon leur semble.

Le conseil est en désaccord avec le vote cumulatif parce qu'il permettrait à des groupes d'intérêts particuliers de regrouper leurs voix, favorisant ainsi l'élection d'administrateurs pour représenter leurs intérêts particuliers. Le mode de scrutin actuel appuie l'élection d'administrateurs qui s'engagent à guider la Banque au mieux des intérêts de tous les actionnaires.

Le vote cumulatif a été rejeté par les grandes sociétés ouvertes du Canada et des États-Unis, et par leurs actionnaires, et le conseil est d'avis qu'il n'est pas souhaitable pour la Banque Scotia. Les actionnaires ont rejeté des propositions semblables aux assemblées annuelles de 2005, 2001 et 1998 de la Banque Scotia. Pour ces motifs, la Banque recommande aux actionnaires de voter contre cette proposition.

PROPOSITION Nº 11 — Les administrateurs doivent accorder la priorité aux intérêts des actionnaires

Dans son choix de candidats à des postes d'administrateurs, le comité des mises en candidature de la Banque doit accorder la priorité à l'aptitude des candidats à représenter efficacement les intérêts des actionnaires.

Explication de l'actionnaire :

La rémunération excessive des hauts dirigeants constitue le principal sujet de préoccupation des actionnaires et on ne peut manifestement nier que bon nombre d'administrateurs de banques entretiennent avec les hauts dirigeants des liens trop étroits pour leur permettre de prendre des décisions objectives. Un cas flagrant de rémunération non convenable est survenu à la Banque Canadienne Impériale de Commerce. L'équipe de la direction dirigée par John Hunkin a fait des erreurs très coûteuses, mais le conseil d'administration a permis à M. Hunkin de prendre une retraite anticipée assortie de primes et de prestations de retraite qui auraient été excessives quelles que soient les circonstances, mais qui sont particulièrement choquantes dans le cas d'une banque qui s'est pratiquement vu interdire de continuer ses activités aux États-Unis par suite de révélations indiquant l'implication illégale de la CIBC dans le scandale d'Enron. Pendant que la CIBC radiait 1,3 milliard de dollars en raison de l'échec de sa stratégie Amicus aux États-Unis et que la situation découlant du scandale d'Enron entraînait un paiement de 2,4 milliards de dollars provenant de l'actif des actionnaires, le conseil de la CIBC versait en secret des indemnités consécutives au passage à la retraite d'au moins 100 millions de dollars à M. Hunkin et à un nombre non dévoilé d'autres hauts dirigeants. Si ces paiements excessifs avaient été divulgués au moment de leur versement ou de leur acquisition, les actionnaires auraient exigé des mesures correctives. Il est ressorti que la valeur de la part des fonds secrets versée à M. Hunkin atteignait 25 719 137 $. Les parts de fonds de retraite secrets versées à ses collègues n'ont pas été divulguées comme il se doit même si plusieurs de ceux-ci étaient des membres de la haute direction désignés à l'égard desquels les règles de la CVMO exigent constamment la complète divulgation de la totalité de la rémunération. Plutôt que de prendre sa retraite dans l'opprobre après le versement de 2,4 milliards de dollars attribuable au scandale d'Enron, M. Hunkin a bénéficié d'une hausse de ses fonds de retraite parce que ses amis siégeant au conseil d'administration ont décidé de renoncer à la réduction qui aurait dû être appliquée à sa rente de retraite du fait qu'il n'avait pas atteint l'âge de 61 ans lui donnant droit à la pleine pension. Les actionnaires de la CIBC ont une « obligation accumulée » de 19 382 000 $ au titre des prestations de retraite de M. Hunkin. Il ressort clairement que le conseil d'administration de la CIBC est incapable d'agir avec objectivité et efficacité pour protéger les intérêts des actionnaires. Pour éviter qu'une situation analogue survienne à la Banque, le comité des mises en candidature a l'obligation de recruter des administrateurs qui défendront énergiquement les intérêts des actionnaires et qui feront preuve d'impartialité à l'égard des membres de la haute direction.

Nota : En vertu de la *Loi sur les banques*, la Banque est tenue d'inclure les déclarations des actionnaires qui précèdent dans la présente circulaire de la direction sollicitant des procurations, mais elle n'appuie ou ne soutient ni ne cautionne de quelque manière, ou à quelque fin, les déclarations (ou l'une ou l'autre de celles-ci) qui y sont faites.

La position de la Banque :

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE DE VOTER **CONTRE** LA PROPOSITION Nº 11

Le conseil a pour principale responsabilité de superviser la gestion des activités et affaires de la Banque tout en maintenant une gouvernance efficace. À cet effet, le conseil doit s'efforcer d'équilibrer les intérêts des différentes parties qui constituent la Banque dans le monde entier, notamment ses actionnaires, ses clients, ses employés et les collectivités au sein desquelles elle exerce ses activités. Dans toutes les mesures que prend le conseil, on s'attend à ce que les administrateurs exercent un jugement commercial indépendant d'une manière qu'ils estiment raisonnablement être au mieux des intérêts de la Banque.

La Banque et le conseil consacrent un temps et des efforts considérables à la recherche d'administrateurs possibles, et tiennent compte d'un large éventail de facteurs permettant de conjuguer le mieux possible les compétences, l'expertise commerciale et la représentation géographique. L'actuel conseil de la Banque Scotia est constitué de leaders au sein du monde des affaires et de la collectivité qui jouent un rôle actif sur la scène régionale, nationale et internationale. Chaque administrateur met au service de la Banque une perspective et des connaissances inestimables, lesquelles sont essentielles compte tenu de l'envergure et de la diversité des activités de celle-ci. La majorité des membres du conseil de la Banque sont indépendants. Pour ces motifs, la Banque estime que ses administrateurs sont en mesure de représenter efficacement les intérêts des actionnaires et nous recommandons de voter contre cette proposition.

PROPOSITION Nº 12 — Réexamen de la rémunération des hauts dirigeants à des fins de divulgation adéquate

Tous les programmes de rémunération des hauts dirigeants de la dernière décennie doivent être réexaminés afin de faire en sorte qu'ils soient entièrement conformes à la réglementation de la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario.

Explication de l'actionnaire :

Compte tenu de l'omission flagrante par la Banque Canadienne Impériale de Commerce de divulguer en bonne et due forme un régime de pension de « retraite » pour les membres de son équipe de la haute direction, il serait pertinent pour la Banque Scotia de réexaminer sa myriade de régimes de rémunération de la haute direction afin de s'assurer que ces régimes respectent et continueront de respecter toutes les règles applicables de la CVMO. Dans le cas de la CIBC, un régime fabuleux de primes a été incorrectement divulgué en 2001 comme une attribution modeste d'« unités » qui semblaient à première vue appartenir au type d'unités d'actions différées que les banques octroient souvent à leurs administrateurs et hauts dirigeants. Selon cette interprétation, 5 000 unités d'actions différées d'une valeur d'environ 250 000 $ avaient été attribuées à John Hunkin qui occupait alors le poste de chef de la direction. Or, lorsque la valeur totale de ces « unités » a finalement été divulguée après le départ à la retraite anticipée de M. Hunkin quatre ans plus tard (simultanément à l'annonce du règlement de 2,4 milliards de dollars relatif à l'affaire Enron), la valeur réelle entre ses mains atteignait 25 719 137 $ (compte tenu des dividendes et des gains en capital). Plusieurs autres membres de la haute direction désignés de la CIBC ont reçu des paiements analogues qui n'ont jamais été divulgués sous la forme exigée par la CVMO. Après que l'actionnaire soussigné l'eut instamment demandé, le président du conseil de la CIBC, en présence du conseiller juridique, a soutenu que tous les paiements avaient été correctement divulgués. La règle de la CVMO qu'ils invoquent exige une divulgation complète dans le tableau sommaire de la rémunération chaque fois qu'une gratification devient acquise en vertu d'un tel « régime d'encouragement à long terme ». Dans de nombreux documents distribués aux actionnaires, la CIBC a indiqué que les gratifications spéciales de retraite étaient toutes devenues acquises le 31 octobre 2003, quoiqu'elles n'aient pas été divulguées à cette date. La CIBC, à la recommandation directe de son conseiller juridique, a soutenu que le mot « acquis » signifie que l'argent doit se trouver réellement entre les mains des dirigeants pour que la divulgation soit nécessaire. C'est là un exemple d'interprétation abusive du sens recherché et une violation flagrante des règles de la CVMO. Pour se protéger d'un scandale de ce genre, la Banque Scotia se doit d'examiner l'ensemble de ses programmes antérieurs et actuels de rémunération des dirigeants afin de s'assurer qu'ils respectent intégralement les règles de la CVMO.

Nota : En vertu de la *Loi sur les banques*, la Banque est tenue d'inclure les déclarations des actionnaires qui précèdent dans la présente circulaire de la direction sollicitant des procurations, mais elle n'appuie ou ne soutient ni ne cautionne de quelque manière, ou à quelque fin, les déclarations (ou l'une ou l'autre de celles-ci) qui y sont faites.

La position de la Banque :

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE DE VOTER **CONTRE** LA PROPOSITION Nº 12

La Banque et son conseil accordent le plus grand sérieux à toutes les obligations légales. Chacun des programmes de rémunération de la Banque respecte les exigences légales en matière de divulgation, y compris celles prévues par la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario. La divulgation de la rémunération des hauts dirigeants de la Banque fait l'objet d'un examen annuel en fonction des exigences de divulgation, avec la participation des vérificateurs internes et des conseillers indépendants. La Banque tient compte également des meilleures pratiques de divulgation dans le cadre de son examen annuel.

Il n'y a strictement aucune indication de non-conformité de la Banque dans le cadre de sa divulgation de la rémunération des hauts dirigeants. Par conséquent, nous ne croyons pas que la proposition soit nécessaire ou pertinente. Pour ces motifs, la Banque recommande aux actionnaires de voter contre cette proposition.

PROPOSITION Nº 13 — Réorientation de la rémunération des hauts dirigeants vers des fins caritatives

La Banque doit, dès que possible, mettre en place un système de rémunération des membres de la haute direction dans le cadre duquel la plus grande partie de la rémunération sous forme de paiements personnels directs serait redirigée vers des organismes caritatifs indiqués par les hauts dirigeants visés après leur départ à la retraite.

Explication de l'actionnaire :

L'augmentation rapide de la rémunération des hauts dirigeants est un important motif de préoccupation pour les actionnaires. Il peut aussi en résulter une grave détérioration des relations des employés avec la Banque, à mesure que progresse l'écart entre les revenus des hauts dirigeants et ceux des travailleurs de première ligne. La rémunération des membres de la haute direction a atteint un niveau tel que tout dirigeant qui consacrerait un tel revenu à des fins de consommation personnelle serait coupable de la pire forme de délit envers l'environnement. Notre planète en péril ne peut pas survivre à une consommation personnelle aussi excessive. Heureusement, la réalité est que la plupart des hauts dirigeants consacrent un pourcentage important de leur

fortune à des fins caritatives. C'est là un geste apprécié et louable mais qui soulève néanmoins une question évidente : Pourquoi verser tout cet argent des actionnaires directement aux dirigeants uniquement pour que ceux-ci le rendent à la société dans le cadre de causes caritatives? Il s'agit en partie d'une question d'amour-propre : Aucun chef de la direction d'une Banque ne veut recevoir une rémunération inférieure à celle de ses homologues dans des institutions concurrentes. Ce problème peut être facilement résolu : La plus grande partie de la rémunération des hauts dirigeants devrait être versée sous forme de crédits destinés à des fonds spéciaux prévus pour des œuvres de bienfaisance que les hauts dirigeants peuvent indiquer après leur départ à la retraite. Si les dons faits par ces fonds sont clairement associés à cette banque, tout le monde y gagne : Le haut dirigeant soutient sa cause préférée, des œuvres de bienfaisance reçoivent un soutien mérité et les actionnaires de la Banque bénéficient de la publicité favorable entourant les bonnes œuvres accomplies avec l'argent des actionnaires.

La position de la Banque :

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE DE VOTER **CONTRE** LA PROPOSITION Nº 13

Les employés de la Banque Scotia entretiennent fièrement une longue tradition de soutien des collectivités au sein desquelles ils vivent et travaillent, que ce soit sous forme de bénévolat ou de dons. Bien que la Banque et le conseil encouragent cette tradition à tous les niveaux, nous sommes d'avis qu'il s'agit là d'un choix personnel.

Les politiques de rémunération des hauts dirigeants de la Banque visent à intéresser, conserver et motiver des hauts dirigeants qui possèdent les compétences, les connaissances et les aptitudes pertinentes et à faire en sorte que la rémunération concorde avec le rendement de la Banque et des intérêts des actionnaires.

Le comité des ressources humaines, qui se compose entièrement d'administrateurs indépendants, est chargé de recommander au conseil une stratégie globale de rémunération pour la Banque et de fixer la rémunération des hauts dirigeants. Nous croyons que la proposition aurait pour effet de désavantager la Banque sur le plan concurrentiel et réduirait éventuellement sa capacité d'intéresser et de maintenir en fonction des personnes compétentes, et aussi que les programmes de rémunération actuels sont bien adaptés et efficaces. Les dons de charité faits par un employé demeurent un choix personnel et c'est pourquoi nous recommandons que les actionnaires votent contre cette proposition.

PROPOSITION Nº 14 — Le vote à la majorité devrait être rendu exécutoire

Tout administrateur qui n'obtient pas la majorité des voix exprimées en sa « faveur » par les actionnaires qui participent en personne ou par procuration à l'assemblée annuelle doit démissionner, cette démission devant prendre effet sans condition.

Explication de l'actionnaire :

La Banque Scotia confirme actuellement qu'un administrateur qui n'obtient pas la majorité des voix exprimées en sa « faveur » à l'élection annuelle par les actionnaires est tenu de remettre sa démission, quoique le conseil conserve le pouvoir discrétionnaire de refuser d'accepter cette démission. Il s'agit d'une violation des principes fondamentaux de démocratie. Le fait de ne pas obtenir la majorité des voix exprimées en sa faveur dans une élection sans opposition est la preuve absolue et incontestable que l'administrateur n'a plus la confiance des actionnaires. S'il existe des circonstances atténuantes, comme des problèmes de santé entraînant un faible taux de participation aux réunions, ces faits devraient être divulgués avant l'assemblée annuelle de sorte que les actionnaires puissent se former un jugement éclairé. Il est totalement inacceptable de permettre à une personne de remplir des fonctions d'administrateur si cette personne n'a pas obtenu le soutien clairement exprimé par la majorité des actionnaires.

La position de la Banque :

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE DE VOTER **CONTRE** LA PROPOSITION Nº 14

En vertu des politiques en matière de gouvernance de la Banque, lorsque dans le cadre d'une élection par acclamation, le nombre d'abstentions est supérieur au nombre de voix exprimées en faveur de l'élection d'un administrateur, celui-ci remettra sa démission au président du conseil d'administration après l'assemblée annuelle de la Banque.

Le comité de gouvernance et du régime de retraite du conseil examinera alors l'offre de démission et recommandera au conseil de l'accepter ou non. Il est prévu que le comité accepte cette démission, sauf s'il existe des circonstances atténuantes justifiant que l'administrateur visé continue de siéger au conseil. Ce processus d'examen permet de faire en sorte que tous les facteurs pertinents soient pris en considération, notamment les raisons pour lesquelles les actionnaires se sont abstenus de voter à l'élection de ce candidat, les états de service ainsi que les compétences et l'apport de l'administrateur qui a remis sa démission. Il permet également au conseil d'examiner attentivement et en profondeur des circonstances personnelles ou privées qu'il ne conviendrait pas de divulguer publiquement.

La politique actuelle a donc une portée et une souplesse suffisante permettant de respecter les demandes des actionnaires tout en faisant en sorte que les services d'administrateurs hautement compétents et efficaces ne soient pas prématurément ou inutilement perdus au détriment de la Banque et de ses actionnaires. La Banque recommande aux actionnaires de voter contre cette proposition.

NOTA : Remarque sur une proposition retirée

En plus des 14 propositions d'actionnaires ci-dessus, la Banque a reçu une autre proposition qui a été retirée par suite de discussions avec la Banque.

Ethical Funds Inc. a présenté une proposition dans laquelle il était demandé que la Banque divulgue ses procédures d'évaluation du risque de crédit associé aux changements climatiques. La Banque a accepté de divulguer d'ici mars 2008 un document-cadre d'évaluation dans lequel sont décrites les procédures d'évaluation du risque de crédit associé aux changements climatiques. La Banque a accepté de consulter Ethical Funds Inc. aux fins de la préparation du document-cadre.

Avis relatif aux propositions faites par les actionnaires :

La *Loi sur les banques* et ses règlements exigent que :

- Les propositions des actionnaires pour l'assemblée annuelle de 2009 soient reçues au plus tard le **15 octobre 2008** (au moins 90 jours avant la date anniversaire de l'avis de convocation à l'assemblée annuelle précédente).
- Pour pouvoir soumettre une proposition, une personne doit être, et doit avoir été pendant au moins les six mois précédents, détenteur inscrit ou propriétaire véritable d'un nombre d'actions dont la juste valeur marchande est d'au moins 2 000 $ (à la fermeture des bureaux le jour qui précède celui où la proposition est soumise), ou doit avoir l'appui de personnes détenant des actions totalisant une telle valeur, et ces actions doivent être détenues jusqu'à la fin de l'assemblée. Les nom et adresse de la personne qui soumet la proposition et des personnes qui l'appuient, le nombre d'actions détenues et la date à laquelle les actions ont été acquises doivent accompagner la proposition. Une preuve peut en être exigée dans un délai précisé. (La circulaire de sollicitation de procurations fait état uniquement du nom et de l'adresse de la personne qui soumet la proposition.)
- Il existe des motifs de refuser des propositions.
- La proposition et l'explication qui l'accompagne ne dépassent pas globalement 500 mots.

Le présent avis constitue uniquement un résumé. Les actionnaires devraient consulter la Loi sur les banques (art. 143 et 144), dans sa version modifiée. Les propositions ou questions devraient être adressées au secrétaire de la Banque, 44, rue King Ouest, Scotia Plaza, Toronto (Ontario) Canada M5H 1H1.

APPENDICE 1

DÉCLARATION TOUCHANT LES RÈGLES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE D'ENTREPRISE

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le rôle du conseil d'administration de la Banque

La principale responsabilité du conseil consiste à assurer la gérance de la Banque et à superviser la gestion des affaires internes et commerciales de la Banque. Les politiques de la Banque en matière de gouvernance sont élaborées de façon à préserver l'indépendance du conseil et sa capacité à superviser efficacement les activités de la Banque. Le conseil a le mandat de préserver la vigueur et l'intégrité de la Banque, de surveiller l'orientation stratégique et la structure organisationnelle de la Banque, de même que la planification de la relève de la haute direction, en plus de s'acquitter des autres fonctions prévues par la loi. La *Loi sur les banques* décrit dans les grandes lignes certaines attributions, obligations et responsabilités des administrateurs, et elle exige des administrateurs et des dirigeants qu'ils agissent avec loyauté et de bonne foi ainsi qu'avec la diligence et la compétence que démontrerait une personne raisonnablement prudente. Les comités du conseil aident le conseil à s'acquitter de ses attributions, obligations et responsabilités. Ils permettent aux administrateurs de se partager la responsabilité et de consacrer les ressources nécessaires à une question ou un sujet particulier. Chacun des comités prépare aussi un rapport, et ces rapports sont présentés dans la circulaire de la direction sollicitant des procurations sous la rubrique « Rapports des comités ».

En juin 2007, le conseil a terminé son examen annuel et approuvé son mandat écrit, lequel est intégré par renvoi dans la présente circulaire de la direction sollicitant des procurations et peut être consulté au www.sedar.com. Il est également possible de prendre connaissance du mandat du conseil à la page de gouvernance du site www.banquescotia.com. Un résumé des principales attributions, obligations et responsabilités du conseil est présenté ci-après :

Responsabilité et conformité

- Le conseil de la Banque s'acquitte de sa responsabilité en s'assurant, d'une part, que la Banque observe la réglementation gouvernementale et les lignes directrices et règles des organismes d'autoréglementation et des Bourses et, d'autre part, en adoptant des règles et des normes internes. Tous les administrateurs, dirigeants et employés de la Banque sont tenus de se conformer au Code d'éthique de la Banque Scotia (le « Code d'éthique »).
- De rigoureuses procédures internes relatives à la conformité font partie intégrante de la structure et des opérations quotidiennes de la Banque. Le service Conformité du Groupe préconise un comportement éthique et la conformité à la grandeur du Groupe au moyen d'un processus de conformité normalisé qui prévoit, notamment, la connaissance de la réglementation pertinente, des pratiques de l'industrie ainsi que des questions et tendances qui émergent afin de repérer et d'évaluer les risques de conformité relativement aux activités commerciales, y compris les nouveaux produits et les initiatives commerciales. Le service Conformité du Groupe élabore des politiques et procédures visant à soutenir une conformité permanente, exerce une surveillance à cet égard, enquête sur les problèmes et présente régulièrement à la direction et au comité de vérification et de révision des rapports sur les activités, questions et contrôles relatifs à la conformité.
- Les programmes et initiatives en matière de conformité comprennent le Code d'éthique, le Programme de conformité du Groupe Banque Scotia et son infrastructure (notamment le réseau d'observation de la réglementation du Groupe Banque Scotia, réseau regroupant des dirigeants d'unités d'exploitation et des responsables de la conformité qui ont des tâches liées à la conformité en ce qui a trait aux filiales, aux services et aux opérations commerciales), le système de gestion de conformité à la *Loi sur les banques* et d'autres programmes spécialisés de conformité.

Adoption d'un processus de planification stratégique

- Au moins une réunion du conseil par année est consacrée à la planification et à des discussions de nature stratégique, à l'issue desquelles le conseil approuve la stratégie globale de la Banque. En 2007, deux séances ont été consacrées à la planification stratégique.
- La surveillance et l'évaluation stratégiques de la direction effectuées par le conseil comprennent l'examen et l'approbation des procédés de définition des objectifs pertinents et d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'entreprise. Le déroulement de ces procédés et leurs résultats font l'objet d'un examen régulier du conseil.

- Un plan d'entreprise annuel est approuvé par le conseil, et le rendement financier de la Banque et des principaux secteurs d'exploitation est régulièrement comparé au plan d'entreprise.
- En évaluant les réalisations de la Banque par rapport aux objectifs préétablis, le conseil examine régulièrement le rendement de la Banque sur une base consolidée, de même que le rendement de chacune des unités d'exploitation. Le conseil compare et mesure les résultats obtenus par rapport aux plans établis et approuvés précédemment, par rapport au rendement antérieur et par rapport aux pairs du secteur.
- Tout au long de l'année de nouvelles initiatives stratégiques sont régulièrement présentées à la haute direction et au comité du risque ainsi qu'au conseil.

Évaluation du risque relativement aux activités de la Banque

- Le conseil approuve toutes les principales politiques, y compris les politiques de gestion des risques, soit ceux se rapportant au crédit, au marché, à la liquidité, au risque fiduciaire, à l'exploitation, à la réputation, à la gestion des capitaux, au contrôle interne et à la gouvernance.
- L'exposition au risque est mesurée et surveillée par les comités de direction et d'évaluation des risques et de vérification et de révision, et le conseil demande régulièrement une confirmation raisonnable que des procédés et procédures pertinents de gestion du risque sont en place.
- Les divisions de la vérification interne et de la conformité présentent au moins une fois par trimestre au comité de vérification et de révision un rapport sur l'environnement de contrôle et les procédures de conformité de la Banque.
- Les vérificateurs nommés par les actionnaires présentent au moins une fois l'an au comité de vérification et de révision un rapport portant sur leurs constatations relatives aux contrôles internes découlant de leur vérification des états financiers consolidés annuels de la Banque.

Systèmes de contrôle interne et de gestion de l'information de la Banque

- Le conseil est chargé d'assurer l'intégrité des systèmes de contrôle interne et d'information de la Banque. Le conseil exige de la direction qu'elle maintienne un système efficace de contrôle interne, y compris le contrôle interne à l'égard de la présentation de l'information financière ainsi que des contrôles et procédures de communication de l'information et, en mai 2007, le conseil a approuvé la politique de contrôle interne de la Banque. Dans le cadre de cette politique, le service de vérification interne de la Banque supervise l'intégrité des procédés et contrôles internes de la Banque. La Banque a adopté des procédures de diligence raisonnable et d'autres procédures permettant de s'assurer que toutes les informations importantes sont incluses dans ses états financiers.
- Le comité de vérification et de révision aide le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de supervision en ce qui a trait aux systèmes de contrôle interne et d'information de la Banque. Le comité de vérification et de révision s'est réuni huit fois l'an dernier, notamment à chaque fin de trimestre. Le comité a supervisé le travail accompli par la Banque en ce qui a trait à la définition, à la documentation et à l'évaluation de contrôles clés à l'égard de la présentation de l'information financière afin d'assurer l'exhaustivité et l'exactitude des attestations de la Banque exigées en vertu de l'article 404 de la loi Sarbanes-Oxley et du Règlement 52-109.
- Le comité se réunit une fois l'an avec des représentants du Bureau du surintendant des institutions financières en vue de se pencher sur les résultats de leur examen. Il a aussi l'occasion de se réunir sans la présence des membres de la direction.
- Le vérificateur principal de la Banque, de même que les vérificateurs nommés par les actionnaires, sont invités à assister à chaque réunion du comité de vérification et de révision et à commenter l'intégrité des systèmes de contrôle et d'information de la Banque.
- Le comité reçoit de la direction et de la Vérification interne des rapports portant sur la conception et l'efficacité du fonctionnement des contrôles internes de la Banque ainsi que sur toute lacune importante.

Communication de l'information

- La Banque a mis en œuvre certains contrôles et procédés de communication de l'information visant à faire en sorte que toute l'information importante soit accumulée et communiquée en temps opportun aux hauts dirigeants de la Banque et au conseil.
- Dans le cadre des procédures de contrôle de communication de l'information de la Banque, le conseil a approuvé un énoncé de la politique et des pratiques de divulgation de la Banque, lequel peut être consulté sur le site Web de la

Banque. Cette politique de divulgation porte sur la divulgation en temps opportun, et de façon exacte et équilibrée, de toute l'information importante se rapportant à la Banque ainsi qu'à l'accès juste et équitable à cette information.

- Le conseil a aussi approuvé un mandat pour le comité d'application de la politique de divulgation, lequel se compose de hauts dirigeants de la Banque et relève du président et chef de la direction. Ce comité est notamment chargé d'évaluer certains événements et d'en discuter afin de déterminer la pertinence et le meilleur moment pour rendre publique de l'information importante. Le comité examine également les documents essentiels avant qu'ils circulent parmi les membres du conseil. L'énoncé de la politique et des pratiques de divulgation est examiné, au moins une fois l'an, par le comité d'application de la politique de divulgation qui en évalue l'efficacité et met à jour les procédés de la Banque.
- Aux réunions du conseil et entre celles-ci, le conseil est tenu informé de toutes les questions importantes et approuve les principaux documents d'information comme la circulaire de la direction sollicitant des procurations, les états financiers consolidés intermédiaires et annuels et le rapport de gestion s'y rapportant, la notice annuelle et les prospectus.
- Les rapports portant sur les résultats financiers trimestriels de la Banque sont communiqués aux actionnaires. La direction présente et analyse ces résultats avec les analystes et les investisseurs par suite de la publication. Le public a accès à ces réunions par téléphone ou Internet.
- Les demandes provenant des médias et du grand public sont habituellement dirigées vers le Service des affaires publiques, internes et gouvernementales de la Banque.
- Le Service des relations avec les investisseurs et le site Web de la Banque fournissent aux investisseurs, aux clients et aux autres parties intéressées des renseignements concernant la Banque.
- Le conseil a aussi approuvé des politiques et procédés de communication afin de tenir le public informé des coûts d'emprunt et frais d'opération.
- En ce qui concerne les autres questions, les clients doivent d'abord s'adresser aux succursales pour résoudre leurs plaintes ou poser des questions. Si les directeurs de succursale sont incapables de résoudre les plaintes, celles-ci peuvent être dirigées vers le bureau du président. Les questions non résolues peuvent être adressées à l'ombudsman de la Banque, qui traite avec impartialité toutes les questions soumises et qui a le pouvoir de faire des recommandations relativement à toutes les décisions prises au sein de la Banque en matière de services aux particuliers et aux petites entreprises.

Planification de la relève

- Le conseil supervise les processus de planification de la relève au sein de la Banque. Le comité des ressources humaines aide la conseil à planifier la relève en recommandant des nominations à la haute direction, en suivant de près le perfectionnement de candidats éventuels à des postes clés et en évaluant le rendement (quantitatif et qualitatif) des membres de la direction. Une attention particulière est accordée au poste de chef de la direction.
- Le conseil approuve toutes les nominations au niveau des vice-présidents à la direction et à des niveaux supérieurs, et il est informé des nouvelles nominations aux postes de premiers vice-présidents.
- Le conseil est chargé de s'assurer de l'intégrité du chef de la direction et des autres hauts dirigeants et de faire en sorte qu'ils favorisent une culture d'intégrité à la grandeur de la Banque.

Démarche à l'égard des questions de gouvernance

- Le comité de gouvernance et du régime de retraite est chargé d'élaborer la démarche du conseil à l'égard des questions de gouvernance.
- Les politiques en matière de gouvernance de la Banque sont examinées et approuvées par le conseil chaque année de manière à rehausser la structure de gouvernance de la Banque. Le comité examine aussi chaque année la présente déclaration touchant les règles en matière de gouvernance et la recommande au conseil à des fins d'examen et d'approbation.
- Le comité est tenu informé de toutes les lois applicables et de tous les faits nouveaux se rapportant à la gouvernance de la Banque afin de faire en sorte que les politiques et pratiques du conseil suivent l'évolution des concepts relatifs aux meilleures pratiques en matière de gouvernance. Le comité recommande au conseil des améliorations pertinentes à cette politique.

Composition et structure du conseil

Aux termes des politiques en matière de gouvernance, le nombre d'administrateurs composant le conseil devrait être compris entre 14 et 18. En vertu de la *Loi sur les banques*, le conseil doit comporter un minimum de sept administrateurs, dont au moins les deux tiers n'appartiennent pas au même groupe que la Banque. À la fin de l'exercice, le conseil comptait 16 membres et, après que M. Schwartz eut quitté le conseil le 19 novembre 2007, le conseil comptait 15 membres. L'objectif de la Banque est d'atteindre la taille optimale recommandée par le comité de gouvernance et du régime de retraite, compte tenu du besoin de former quatre comités importants, dont trois doivent être composés exclusivement d'administrateurs indépendants. Tel qu'il est plus amplement expliqué ci-après, le comité de gouvernance et du régime de retraite examine régulièrement la composition du conseil afin de s'assurer que son niveau de compétence, la représentation géographique et la diversité de ses membres sont satisfaisants, et il formule ses recommandations au conseil. Le conseil doit approuver toute diminution ou augmentation du nombre de ses membres.

Les administrateurs actuels sont notamment des dirigeants d'entreprises et des personnalités en vue de la communauté, actifs aux niveaux régional, national et international, qui apportent à la Banque une somme considérable de connaissances et d'expériences. Globalement, la taille et la composition du conseil d'administration de la Banque reflètent les particularités de sa clientèle sur l'ensemble du territoire, les collectivités au sein desquelles elle exerce des activités et la diversité de ses opérations internationales. Tous les administrateurs font actuellement partie d'au moins un comité permanent, 12 administrateurs siègent à deux comités et il y a renouvellement par roulement des membres. Les administrateurs sont élus chaque année pour un mandat d'un an, et, entre les assemblées des actionnaires, le conseil peut nommer d'autres administrateurs. Conformément au règlement administratif de la Banque, les administrateurs peuvent siéger au conseil jusqu'à ce qu'ils atteignent 70 ans, soit l'âge de départ obligatoire à la retraite. Le nombre d'administrateurs proposé à l'élection par les actionnaires le 4 mars 2008 est de 14, une taille que la Banque estime convenable. Puisque M^{me} McDougall n'est plus admissible au renouvellement de son mandat, elle quittera son poste au sein du conseil à la prochaine assemblée annuelle, mais continuera de remplir ses fonctions d'administrateur jusqu'à la date de cette assemblée.

Indépendance des administrateurs

La Banque se fait un devoir de se conformer à l'ensemble des lois, règles et règlements applicables se rapportant au statut de ses administrateurs. Le conseil a approuvé les normes d'indépendance des administrateurs (les « normes d'indépendance ») aux termes desquelles le conseil peut déterminer si un administrateur a des relations importantes avec la Banque. Les normes d'indépendance reflètent les exigences applicables en matière d'indépendance établies par les ACVM et le NYSE. Les normes d'indépendance du conseil font partie des politiques en matière de gouvernance de la Banque et il est possible d'en prendre connaissance à la page de gouvernance du site Web de la Banque et à l'appendice 2 de la présente circulaire. Le conseil évalue chaque année l'indépendance des administrateurs en fonction des normes d'indépendance. Dans le cadre de cette évaluation, le conseil examine l'ensemble des faits et circonstances pertinents, y compris les relations qu'entretiennent avec la Banque les administrateurs non dirigeants, leurs conjoints et leurs enfants ainsi que leur principale appartenance au même groupe que la Banque. Afin d'aider le conseil dans le cadre de sa détermination, tous les administrateurs remplissent chaque année un questionnaire détaillé portant sur leurs liens avec des entreprises et leur actionnariat. De plus, chaque année, tous les administrateurs doivent attester qu'ils respectent le Code d'éthique, lequel exige des administrateurs qu'ils déclarent tout intérêt important à l'égard de questions soumises au conseil.

À l'heure actuelle, 14 des 15 administrateurs de la Banque, soit 93,3 %, et 13 des 14 candidats à des postes d'administrateur, soit 92,9 %, sont indépendants, selon les normes d'indépendance, y compris le président du conseil, M. Arthur R.A. Scace.

Les administrateurs suivants sont indépendants : Ronald A. Brenneman, C.J. Chen, N. Ashleigh Everett, John C. Kerr, l'Honorable Michael J.L. Kirby, Laurent Lemaire, John T. Mayberry, l'Honorable Barbara J. McDougall, Elizabeth Parr-Johnston, Alexis E. Rovzar, Arthur R.A. Scace, Allan C. Shaw, Paul D. Sobey et Barbara S. Thomas.

En date du 6 décembre 2007, le conseil d'administration a conclu que Richard E. Waugh était le seul administrateur qui n'est pas indépendant (en raison de son poste de président et chef de la direction). M. Waugh, du fait de son poste de direction, fait aussi partie du même groupe que la Banque.

Rôle du président du conseil non dirigeant

M. Arthur R.A. Scace a été nommé président du conseil non dirigeant à la date d'effet du 2 mars 2004. Le président du conseil est un administrateur externe indépendant et il est actuellement membre des comités de direction et d'évaluation

des risques et des ressources humaines et membre d'office du comité de vérification et de révision et du comité de gouvernance et du régime de retraite.

Le conseil nomme le président du conseil pour qu'il le dirige dans l'accomplissement de ses fonctions avec efficacité, efficience et de manière indépendante de la direction. Le président du conseil agit aussi en qualité de conseiller auprès du chef de la direction et d'autres dirigeants dans toutes les questions portant sur les intérêts du conseil et les liens entre la direction et le conseil.

Dans le cadre de ses fonctions, le président du conseil s'assure que le conseil dispose de ressources suffisantes pour soutenir ses exigences en matière de prise de décisions, planifie et organise les activités du conseil de concert avec le chef de la direction et voit à ce que les fonctions déléguées aux comités soient remplies et qu'il en soit fait rapport au conseil. Le président du conseil est chargé de veiller à ce que les administrateurs indépendants aient suffisamment d'occasions de se réunir et de discuter de questions sans la présence de la direction. À chaque réunion du conseil et des comités du conseil, une période est expressément réservée à des entretiens indépendants sans la présence de la direction. Le président du conseil préside ces séances indépendantes du conseil qui se déroulent au début ou à la fin de la réunion, ou les deux, au besoin. Au cours de l'exercice 2007, neuf de ces réunions ont eu lieu sans la présence de la direction. Les administrateurs indépendants ont aussi la possibilité de se réunir seuls sans les administrateurs non dirigeants et non indépendants.

Les personnes qui souhaitent correspondre directement avec les administrateurs non dirigeants peuvent le faire à l'adresse suivante : M. A.R.A. Scace, président du conseil, La Banque de Nouvelle-Écosse, 44, rue King Ouest, Scotia Plaza, Toronto (Ontario) M5H 1H1.

Description des postes d'administrateurs

Le conseil a approuvé pour le conseil, le président du conseil, les présidents de comités et chacun des administrateurs des mandats qui définissent les rôles et responsabilités de chacun de ces postes. Ces mandats et les résolutions du conseil définissent aussi les limites des pouvoirs de la direction. Tel qu'il est précisé plus loin, ces mandats servent aussi à des fins d'évaluation du conseil et des administrateurs. Ces mandats se trouvent sur le site Web de la Banque au www.banquescotia.com à la page de la gouvernance.

Rémunération des administrateurs

Le comité de gouvernance et du régime de retraite examine chaque année la rémunération des administrateurs et formule au conseil des recommandations visant toute modification de cette rémunération. Le comité examine les risques et responsabilités des administrateurs, le temps qu'ils consacrent à leur fonction et les données comparatives d'autres sociétés, y compris les principaux concurrents de la Banque. Le conseil approuve toute modification de sa structure ou de ses éléments de rémunération. En 2004, la structure de rémunération du conseil a été révisée suivant la recommandation du comité. En décembre 2007, compte tenu de la recommandation du comité, le conseil a approuvé une structure de rémunération révisée pour les administrateurs et versera à ses administrateurs qui ne sont pas des employés une rémunération accrue à compter de l'exercice 2008. Les actionnaires doivent approuver toute modification des crédits globaux pour la rémunération des administrateurs. Les crédits globaux pour la rémunération des administrateurs demeurent inchangés. De plus amples détails sur la rémunération des administrateurs sont donnés à la rubrique « Rémunération des administrateurs » dans la présente circulaire de la direction sollicitant des procurations.

Nomination des administrateurs

Le comité de gouvernance et du régime de retraite, qui se compose entièrement d'administrateurs indépendants, agit en qualité de comité des mises en candidature pour la Banque. Ce comité est notamment chargé de proposer des candidats aux postes d'administrateurs et d'établir les critères pour la sélection des membres du conseil et des comités.

Ce comité prend en considération et met à jour une grille des compétences de chaque administrateur actuel et de celles exigées par l'ensemble du conseil. Ces compétences sont prises en considération lorsque de nouveaux candidats sont proposés. Les facteurs dont le comité et le conseil tiennent compte dans leur examen de candidats potentiels sont notamment les suivants : l'importance du rôle joué au sein du secteur d'activité, de l'institution ou de la profession; la résidence dans certaines régions géographiques où la Banque exerce ses activités et leur connaissance de celles-ci; l'intégrité, la loyauté et la capacité de susciter la confiance du public; la solidité et l'indépendance du jugement démontré sur le plan commercial; les compétences financières; et la connaissance et la compréhension des questions d'intérêt public et aussi une bonne connaissance des affaires locales, nationales et internationales. Les administrateurs sont choisis en fonction de leur capacité à intervenir activement dans les questions très diversifiées sur lesquelles le conseil se penche.

Le comité s'assure que les nouveaux candidats disposeront de suffisamment de temps pour remplir efficacement la fonction de membres du conseil. En évaluant cette capacité de l'administrateur de consacrer suffisamment de temps aux

travaux du conseil et des comités, le comité tient compte du nombre de conseils d'administration de sociétés ouvertes auxquels siège l'administrateur. Le conseil a pour politique qu'aucun administrateur ne peut siéger à plus de trois comités de vérification d'autres conseils de sociétés ouvertes sans le consentement du comité de vérification et de révision et du conseil. M. Kirby siège au comité de vérification de trois autres sociétés ouvertes avec le consentement du comité de vérification et de révision et du conseil.

Le comité tient aussi une liste périodiquement mise à jour des candidats potentiels aux postes d'administrateurs et a recours, au besoin, à des conseillers externes pour l'aider à trouver des candidats compétents. Avant qu'un candidat soit nommé administrateur, il doit rencontrer le président du conseil et le chef de la direction et s'entretenir avec eux des attentes du conseil à l'égard de l'apport de cet administrateur et des exigences en matière d'engagement.

Exigences du vote majoritaire pour l'élection des administrateurs

En vertu de la politique en matière de gouvernance, tout candidat à un poste d'administrateur pour qui le nombre d'abstentions est supérieur au nombre de voix exprimées en faveur de son élection doit remettre sa démission au président du conseil d'administration après l'assemblée annuelle de la Banque. Cette politique ne s'applique qu'aux élections par acclamation, soit les élections où le nombre de candidats à des postes d'administrateurs est égal au nombre d'administrateurs à élire. Le comité de gouvernance et du régime de retraite et le conseil doivent se pencher sur cette démission et décider si elle devrait ou non être acceptée. Les démissions devraient être acceptées sauf dans des situations où des circonstances atténuantes justifieraient le maintien en fonction de l'administrateur en question au sein du conseil. Le conseil doit annoncer sa décision au moyen d'un communiqué de presse dans les 90 jours qui suivent l'assemblée annuelle applicable. Si une démission est acceptée, le conseil peut nommer un nouvel administrateur pour combler toute vacance créée par cette démission.

Comités du conseil d'administration

Le conseil compte quatre comités permanents : le comité de vérification et de révision; le comité de direction et d'évaluation des risques; le comité de gouvernance et du régime de retraite; et le comité des ressources humaines. Le travail accompli par les comités du conseil est plus amplement décrit dans les rapports des comités présentés dans la présente circulaire de la direction sollicitant des procurations.

Composition des comités

La charte de chacun des comités permanents du conseil précise les exigences relatives à la composition des comités respectifs. Le comité de gouvernance et du régime de retraite examine, au moins une fois l'an, la composition des comités du conseil et il formule des recommandations à cet égard ainsi qu'à l'égard des administrateurs aptes à présider chaque comité. Chaque administrateur non dirigeant est tenu d'être membre d'au moins un comité.

La composition des comités respecte toutes les lignes directrices sur la gouvernance des ACVM, les règles en matière de gouvernance applicables du NYSE pour l'indépendance des administrateurs et les dispositions de la *Loi sur les banques* visant les administrateurs membres du même groupe. Tous les comités du conseil sont composés d'administrateurs non dirigeants, à l'exception du comité de direction et d'évaluation des risques, qui compte un administrateur interne, soit M. Richard E. Waugh. Le comité de vérification et de révision, le comité de gouvernance et du régime de retraite et le comité des ressources humaines se composent exclusivement d'administrateurs indépendants. La majorité des membres du comité de direction et d'évaluation des risques sont indépendants.

Aux comités permanents du conseil s'ajoutent des comités consultatifs régionaux dans les régions du Québec, de la Colombie-Britannique et du Yukon ainsi que des Prairies. Ces comités permettent aux administrateurs provenant de ces régions de participer plus activement aux affaires de la Banque dans les régions où ils ont élu domicile, de donner des conseils d'ordre général à la direction locale de ces régions et d'y étudier les occasions d'affaires.

Activités des comités

Chaque comité doit être présidé par un administrateur non dirigeant qui a pour mandat de gérer les activités du comité et de s'assurer que le comité respecte bien sa charte et qu'il s'acquitte de toutes les autres questions que le conseil lui a déléguées. Le président du comité doit présider toutes les réunions du comité, établir l'ordre du jour des réunions et veiller à ce que les membres du comité disposent d'une information suffisante et qu'ils aient accès à des ressources leur permettant de s'acquitter de leurs fonctions. Après chacune de ces réunions, le comité fait rapport de ses délibérations au conseil ainsi que de ses décisions ou recommandations. Chaque année, chacun des comités se penche sur la pertinence de sa charte afin de s'assurer qu'elle reflète les meilleures pratiques et les exigences réglementaires applicables et fait part des résultats de cet examen au comité de gouvernance et du régime de retraite. Le conseil approuve toutes les

modifications apportées aux chartes des comités. Les comités de vérification et de révision, de gouvernance et du régime de retraite et des ressources humaines peuvent, chacun en ce qui les concerne, avoir recours aux services de conseillers externes, s'ils jugent nécessaire de le faire, afin de s'acquitter de leurs fonctions, et les comités ont le pouvoir d'approuver les honoraires de ces conseillers ainsi que les modalités de leur engagement.

Orientation et formation continue

Le comité de gouvernance et du régime de retraite est chargé de veiller à ce que soit mis en place un programme pertinent d'orientation et de formation continue à l'intention des administrateurs. Le programme d'orientation du conseil a pour but de faire en sorte que tous les administrateurs comprennent bien la nature de leurs rôle, responsabilités et obligations en tant que membres du conseil et qu'ils soient renseignés sur la nature et le déroulement des activités de la Banque. Le programme d'orientation est adapté aux besoins de chacun des administrateurs de manière à tenir compte de leurs connaissances, de leurs compétences uniques, de leur expérience et de leur formation particulière. Dans le cadre du programme d'orientation des nouveaux administrateurs, ceux-ci sont notamment renseignés sur toutes les exigences juridiques importantes, les règlements administratifs de la Banque, les fonctions et responsabilités des administrateurs, les principales politiques et procédures de la Banque et du conseil, les unités fonctionnelles et organigrammes principaux de la Banque dans leur ensemble et ils reçoivent des exemplaires des documents d'information publique de la Banque. Les nouveaux administrateurs rencontrent le président et chef de la direction et les autres hauts dirigeants tout au long de l'exercice. Les nouveaux administrateurs reçoivent aussi un livre d'information sur la gouvernance de la Banque, qui est mis à jour chaque année et redistribué à tous les administrateurs. Ce livre renferme des renseignements portant sur la gouvernance, les attributions, obligations et responsabilités des administrateurs, le conseil et ses comités, la *Loi sur les banques* et les autres exigences juridiques applicables ainsi que sur les opérations d'initiés et le Code d'éthique.

La Banque veille à ce que les administrateurs aient accès en temps opportun aux documents et à l'information leur permettant de s'acquitter correctement de leurs responsabilités et elle met à leur disposition un site Intranet sécurisé permettant de faciliter la diffusion rapide de l'information à tous les administrateurs. Chaque année, la Banque prévoit la tenue de réunions du conseil à différents emplacements afin de permettre aux administrateurs de se familiariser avec les activités régionales et internationales de la Banque. Afin d'aider les administrateurs à conserver et perfectionner leurs compétences en cette qualité, la Banque tient des séances d'information continue pour tous les administrateurs et organise des séminaires donnés par des hauts dirigeants sur les aspects importants, spécialisés ou complexes des activités commerciales. Au cours de l'exercice 2007, des membres de la direction et des conseillers professionnels externes ont présenté au conseil des exposés portant sur le risque lié à l'exploitation et le risque lié au crédit relatifs à l'Accord de Bâle II et des exposés à la haute direction et au comité de gestion des risques de la Banque portant sur les activités et les initiatives de la Banque au Mexique. Les administrateurs peuvent aussi participer, aux frais de la Banque, à des programmes externes de formation et de perfectionnement professionnel conçus pour les aider à s'acquitter de leur rôle d'administrateurs. Tous les administrateurs de la Banque sont membres de l'Institut des administrateurs de sociétés, et en qualité de membres de cet organisme, ils ont accès aux événements organisés par celui-ci en vue de promouvoir la formation des administrateurs ainsi que les meilleures pratiques en matière de gouvernance.

Évaluation du conseil

Le comité de gouvernance et du régime de retraite, de concert avec le président du conseil, évalue annuellement l'efficacité et l'apport du conseil. Cette évaluation comporte trois volets : une auto-évaluation; une évaluation par le conseil; et une évaluation par les pairs.

Chaque année, tous les membres du conseil remplissent un questionnaire détaillé d'auto-évaluation. Le comité de gouvernance et du régime de retraite approuve le contenu de ce questionnaire et le président de ce comité examine les résultats avec le président du conseil. Les conclusions et recommandations du comité ainsi qu'un résumé des résultats de l'auto-évaluation sont remis au conseil. L'auto-évaluation est strictement confidentielle afin d'inciter tous les administrateurs à formuler des commentaires exhaustifs et francs sur tous les aspects des activités du conseil. Le président du conseil et le président du comité de gouvernance et du régime de retraite se réunissent également avec chacun des administrateurs afin de s'entretenir de leur évaluation de l'efficacité du conseil, du rendement de chaque comité du conseil, de leur propre rendement et de toutes les autres questions relatives à l'efficacité du conseil, notamment le programme d'orientation et de formation du conseil.

Des évaluations du rendement du conseil, de ses comités et de chacun des administrateurs ont aussi lieu chaque année dans le cadre de ce processus. Le conseil, chacun de ses comités et le président du conseil sont alors évalués en fonction des responsabilités énoncées dans leur mandat, charte ou description de poste respectif. Dans son examen du conseil, le comité de gouvernance et du régime de retraite prend aussi en considération la taille, la composition et le fonctionnement du conseil et de ses comités dans leur ensemble, pour s'assurer qu'ils demeurent efficaces. Le processus d'évaluation du conseil permet aussi à chacun des administrateurs de formuler des commentaires sur le rendement de la direction ainsi

que sur la facilité avec laquelle ils peuvent avoir accès à la haute direction de la Banque et communiquer avec elle. Le conseil considère que ce processus d'examen et d'évaluation favorise l'évaluation et l'amélioration du rendement et qu'il engendre une analyse fructueuse des nouvelles initiatives en matière de gouvernance et de formation.

Code d'éthique

Dans le cadre des pratiques en matière de gouvernance de la Banque, le conseil a adopté le Code d'éthique. Le Code d'éthique établit un cadre de référence du comportement éthique qui s'appuie sur la mission et les valeurs de la Banque ainsi que sur les lois et règlements applicables. Ce Code d'éthique, qui existe depuis de nombreuses années, s'applique à tous les administrateurs, dirigeants et employés de la Banque. Chaque nouvel employé de la Banque est tenu de lire le Code d'éthique et de confirmer qu'il l'a lu avant d'entrer en fonction. Compte tenu du rôle essentiel que tient le Code d'éthique au sein de la Banque et de la manière dont la Banque exerce ses activités, chaque administrateur, dirigeant et employé de la Banque est tenu chaque année de confirmer par écrit qu'il s'est conformé au Code d'éthique au cours de l'exercice précédent et qu'il a relu le Code d'éthique.

Le conseil exerce une surveillance de la conformité au Code d'éthique par l'intermédiaire du comité de vérification et de révision. Ce comité reçoit un rapport annuel portant sur la conformité au Code d'éthique, y compris des avis portant sur tout écart important aux normes prévues dans le Code d'éthique et sur les mesures correctives prises par la Banque à cet égard. Le comité de vérification et de révision remet au conseil un rapport lui indiquant si des procédés pertinents et efficaces sont en place pour veiller au respect du Code d'éthique et faisant état des rapports qu'il reçoit sur les écarts importants aux normes adoptées dans le Code d'éthique et sur la réponse de la Banque.

Le Code d'éthique renferme aussi un addenda traitant expressément de questions intéressant les administrateurs. De temps à autre, un administrateur peut se trouver en situation de conflit d'intérêts lorsque certaines questions sont soumises au conseil. Le cas échéant, cet administrateur se déclarera en conflit d'intérêts et il ne participera pas aux discussions et au vote portant sur cette question. Chaque année, les administrateurs doivent remplir des questionnaires dans lesquels ils doivent indiquer les autres liens commerciaux et les autres sociétés ou entités avec qui ils ont des liens. Les réponses fournies aident le conseil et la direction à cerner au préalable les situations de conflit d'intérêts. Le conseil respecte également toutes les exigences de la *Loi sur les banques* à l'égard des conflits d'intérêts. Les modifications apportées au Code d'éthique et les renonciations, le cas échéant, à l'égard des administrateurs et des membres de la haute direction seront approuvées par le conseil et seront communiquées conformément aux lois sur les valeurs mobilières applicables ainsi que sur le site Web de la Banque. Aucune renonciation n'a été accordée en 2007.

Dans le cadre de son engagement à soutenir et préserver un environnement qui favorise une prise de décision éthique, le conseil voit à ce que les employés aient à leur disposition des systèmes leur permettant de soulever des questions visant une préoccupation d'ordre éthique. En octobre 2007, le conseil a approuvé une mise à jour de la Politique sur le signalement d'information financière non conforme et des procédures afférentes (la « politique sur le signalement »). La politique sur le signalement vient compléter le Code d'éthique et permet aux employés de signaler leurs préoccupations relatives à la comptabilité et à la vérification ou toute activité frauduleuse soupçonnée, de manière confidentielle et anonyme au moyen d'une ligne directe d'appel sans frais et d'un site Web, pris en charge par une tierce partie indépendante. Les employés peuvent aussi signaler leurs préoccupations en matière de présentation de l'information financière par l'intermédiaire de leur supérieur ou en faire part directement au vérificateur principal de la Banque. Dès réception d'une préoccupation importante en matière de présentation de l'information, le président du comité de vérification et de révision et la haute direction sont avisés. Cette préoccupation fera alors l'objet d'une enquête de la part de parties internes ou externes indépendantes et des mesures pertinentes seront prises. Des parties externes peuvent aussi signaler des préoccupations, notamment et en ce qui a trait à la présentation de l'information financière, au bureau du président — Préoccupations des clients. La politique sur le signalement comporte des processus visant à protéger tout employé qui souhaite soulever de telles questions ou qui a fourni de l'information ou qui participe à une enquête sur une fraude en valeurs mobilières ou des crimes connexes.

Le Code d'éthique est accessible dans SEDAR au www.sedar.com et à la page de gouvernance du site Web de la Banque au www.banquescotia.com et tout actionnaire peut en obtenir un exemplaire en adressant une demande à cet effet au secrétaire de la Banque.

Haute direction de la Banque

Le comité des ressources humaines a approuvé des mandats pour tous les postes des membres de la haute direction, y compris le chef de la direction et tous les hauts dirigeants de la Banque. Chaque description de poste délimite les rôles et responsabilités de ce poste. Chaque année, le comité des ressources humaines évalue le rendement du chef de la direction par rapport à des objectifs à court et à long terme préétablis ainsi qu'au mandat du poste. Pour obtenir de plus amples détails sur les objectifs et le rendement en 2007 du chef de la direction, voir la rubrique « Rapport du comité des ressources humaines sur la rémunération de la haute direction » dans la présente circulaire de la direction sollicitant des procurations. Le conseil examine cet examen du rendement et les évaluations des autres dirigeants en ce qui a trait à la réalisation de leurs objectifs respectifs à l'égard du secteur d'activité et de l'exploitation.

APPENDICE 2

NORMES D'INDÉPENDANCE DES ADMINISTRATEURS

La majorité des administrateurs de la Banque sont indépendants conformément à l'Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance des autorités canadiennes en valeurs mobilières et des règles actuelles en matière de gouvernance d'entreprise s'appliquant aux sociétés inscrites à la cote du NYSE. Pour qu'un administrateur soit considéré comme indépendant, en vertu de ces règles, le conseil d'administration doit déterminer que l'administrateur n'entretient aucune relation directe ou indirecte importante avec la Banque. Une relation importante est une relation qui pourrait, de l'avis du conseil, selon toute attente raisonnable entraver l'exercice par un administrateur de son jugement indépendamment de la direction. Conformément à ces règles, le conseil peut adopter des normes catégoriques pour ce qui est d'établir l'indépendance des administrateurs. Les normes que le conseil a adoptées sont reproduites ci-dessous. Les définitions utilisées dans les normes et l'interprétation des normes sont conformes aux règles et règlements applicables, dans leur version modifiée de temps à autre. Le conseil d'administration fait une étude d'ensemble des faits et circonstances pertinents lorsqu'il applique les normes suivantes.

1. Un administrateur n'est pas indépendant :
   - si l'administrateur est ou a été au cours des trois dernières années un employé ou un haut dirigeant de la Banque ou d'une filiale ou si un membre de sa famille immédiate est ou a été au cours des trois dernières années un haut dirigeant de la Banque ou d'une filiale;
   - si l'administrateur ou un membre de sa famille immédiate a reçu (à l'égard de services rendus à titre de membre de la direction) pendant une période de 12 mois au cours des trois dernières années plus du moindre de 75 000 $ CA ou de 100 000 $ US à titre de rémunération directe reçue de la Banque ou d'une filiale, à part les allocations de présence attribuables à sa qualité d'administrateur ou de membre d'un comité, et à part les prestations de retraite ou autres formes de rémunération différée à l'égard de services passés (pour autant qu'une telle rémunération ne soit en aucune façon conditionnelle à la continuation des services);
   - a) si l'administrateur ou un membre de sa famille immédiate est actuellement associé d'un cabinet de vérificateurs internes ou externes de la Banque ou d'une filiale; b) si l'administrateur est actuellement employé d'un tel cabinet; c) si un membre de la famille immédiate de l'administrateur est actuellement employé d'un tel cabinet et participe à des missions de vérification, de certification ou de conformité fiscale (mais non de planification fiscale) du cabinet; ou d) si l'administrateur ou un membre de sa famille immédiate a été au cours des trois dernières années (mais n'est plus actuellement) associé ou employé d'un tel cabinet et a personnellement travaillé à des missions de vérification de la Banque ou d'une filiale au cours de cette période;
   - si l'administrateur ou un membre de sa famille immédiate est ou a été au cours des trois dernières années employé à titre de haut dirigeant d'une autre société dont le comité de rémunération compte ou a compté parmi ses membres l'un des hauts dirigeants actuels de la Banque ou d'une filiale;
   - si l'administrateur est actuellement un employé, ou un membre de sa famille immédiate est actuellement un haut dirigeant, d'une société qui, à l'égard de biens ou de services, a versé à la Banque ou à une filiale ou reçu de la Banque ou d'une filiale des paiements dont le montant, pour l'un des trois derniers exercices financiers, dépasse 1 000 000 $ US ou 2 % des produits bruts consolidés de cette société, selon le plus élevé des deux (étant entendu que les apports à des organismes exonérés d'impôt ne sont pas considérés comme des paiements à de telles fins); ou
   - si l'administrateur « fait partie du groupe » de la Banque au sens du *Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques)* adopté en vertu de la *Loi sur les banques* (Canada).

Par « membre de la famille immédiate » on entend le conjoint d'une personne, ses parents, ses enfants, ses petits-enfants, ses belles-mères et beaux-pères, ses beaux-fils et belles-filles, ses beaux-frères et belles-sœurs, et quiconque (sauf des employés de maison) partage le domicile de cette personne.

2. En plus de respecter les normes d'indépendance exposées ci-dessus, les membres du comité de

vérification doivent respecter les exigences d'indépendance supplémentaires qui suivent :

- un membre du comité de vérification ne peut accepter directement ou indirectement de la Banque ou de l'une de ses filiales des honoraires de consultation ou une autre forme de rémunération, à l'exception de sa rémunération en qualité de membre du conseil ou de n'importe lequel de ses comités ou de toute rémunération d'un montant déterminé aux termes d'un régime de retraite (y compris une rémunération différée) et à l'égard de services passés au sein de la Banque (pour autant que cette rémunération ne soit en aucune façon conditionnelle à la continuation des services);
- un membre du comité de vérification ne peut être une personne « membre du groupe » de la Banque ou de l'une de ses filiales, au sens des lois sur les valeurs mobilières du Canada et des États-Unis.

Le conseil d'administration détermine si les administrateurs respectent ces normes catégoriques d'indépendance et fait connaître publiquement ses conclusions chaque année, avant qu'ils se portent candidats en vue de leur réélection au conseil. Le conseil examinera les relations telles que les opérations bancaires, de prêt ou autres de l'administrateur avec la Banque ou le rôle que joue un administrateur dans une organisation caritative qui a reçu un certain niveau de contribution de la Banque. Pour ce qui est de toute relation que la rubrique 1 des normes ci-dessus ne visent pas, les administrateurs qui respectent ces normes détermineront si la relation est importante et si, par conséquent, l'administrateur est indépendant. La Banque communiquera les motifs sur lesquels le conseil d'administration se sera fondé pour déterminer qu'une relation n'est pas importante en dépit du fait qu'elle ne respecte pas les normes catégoriques énoncées ci-dessus.

NOTES

44, RUE KING OUEST
TORONTO (ONTARIO)
CANADA M5H 1H1

www.banquescotia.com

Banque Scotia®

FSC
Sources Mixtes
Produit issu de forêts bien gérées
et d'autres sources maîtrisées
www.fsc.org Cert no. SW-COC-1383
© 1996 Forest Stewardship Council

® Marque déposée de La Banque de Nouvelle-Écosse.